Le droit du Travail C121

SOMMAIRE

Chapitre I : Les sources du droit du travail.....	2
Les sources internationales.....	2
Les sources internationales à vocation universelle.....	2
L'Organisation internationale du travail (OIT).....	2
Les sources internationales à vocation régionales.....	4
Les traités bilatéraux.....	4
Le Conseil de l'Europe.....	4
L'Union européenne.....	5
Les sources nationales.....	7
Les sources étatiques.....	7
Constitution et « bloc de constitutionnalité ».....	7
Loi, ordonnance et décret.....	8
Jurisprudence.....	9
Les sources professionnelles.....	10
Accords collectifs.....	10
Usages et engagements unilatéraux.....	11
Le règlement intérieur.....	12
Le contrat de travail.....	13
Soft law.....	14

Chapitre I : Les sources du droit du travail

Le droit du travail est constitué d'un ensemble de règles, dont les sources sont multiples : internationales, européennes et nationales, avec des sources d'origine étatique (constitution, loi, règlement, etc.) et celles qui résultent d'un accord (convention collective, contrat de travail), d'usages ou d'un acte unilatéral de l'employeur (règlement intérieur). Il s'agit là de sources qui, par opposition aux sources étatiques, sont appelées sources professionnelles.

Les sources internationales

Parmi les sources internationales, nous pouvons distinguer les sources internationales à vocation universelle (Ex. : OIT) des sources internationales à vocation régionale comme l'Union européenne.

Les sources internationales à vocation universelle

L'Organisation internationale du travail (OIT)

Le développement de ces sources est surtout l'œuvre de l'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919 par le traité de Versailles et qui est aujourd'hui une institution de l'ONU.

Elle regroupe 187¹ États qui en sont membres (2018) représentés pour chacun d'eux par une délégation de 3 membres (1 est désigné par le Gouvernement, 1 représentant du patronat et 1 représentant des syndicats les plus représentatifs).

La Conférence internationale du travail se réunit chaque année, au mois de juin à Genève et regroupe tous les représentants des États membres. Chaque délégation présente son point de vue dans le débat général.

Les organes de l'OIT

- **Le Conseil d'administration**, composé de 28 membres gouvernementaux, de 14 membres employeurs et de 14 membres travailleurs, prend les décisions relatives à la politique de l'OIT. Il élabore le programme et le budget qu'il soumet à la Conférence pour adoption.

¹ Source : ilo.org

- **Le Bureau International du Travail** assure le secrétariat permanent de l'Organisation. Son Directeur général est élu pour un mandat de cinq ans renouvelable.

Les objectifs

Trois motivations présidèrent à la fondation de l'OIT suite à la première guerre mondiale. Pour les fondateurs, « ***une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale*** ».

- **La motivation humanitaire:** promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents et développer la protection sociale.
- **La motivation politique:** renforcer le dialogue social pour éviter des troubles sociaux.
- **La motivation économique:** toute réforme sociale, par ses conséquences inévitables sur les coûts de production, désavantagerait l'industrie ou le pays qui s'y engageraient par rapport à leurs concurrents qui ne le feraient pas.

L'OIT a un pouvoir normatif, elle élabore des conventions soumises à ratification par les États ou simplement des recommandations.

Les Conventions (env. 180)

Les Conventions sont adoptées à la majorité qualifiée (2/3) par le Conférence internationale du travail et sont ensuite proposées à la ratification par les États membres.

⇒ La France a ratifié environ 110 conventions.

Les conventions portent sur de grands principes pour la simple raison qu'elles s'adressent à des pays très différents. Le respect de ces conventions dépend de l'unique bon vouloir des États car aucun moyen de contrainte n'est instauré.

Selon l'OIT, **8 conventions ont force impérative** dès lors qu'un État est membre (***liberté d'association, liberté syndicale, droit de la négociation collective, élimination du travail forcé et du travail des enfants, élimination des discriminations***).

⇒ Issues de la **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998.**

⇒ Pas Besoin de ratification.

Les recommandations

Elles ne constituent que **des propositions ou orientations.**

Elles touchent de nombreux domaines (Ex.: Protections essentielles : non-discrimination, égalité de traitement, hygiène et sécurité, liberté syndicale, travail des enfants, ...). Le droit de grève n'y figure pas.

Le pouvoir de contrôle de l'OIT

L'OIT exerce une activité de contrôle:

- **soit sur la base d'un rapport annuel** que les États membres doivent transmettre sur la conformité de leur droit par rapport à la réglementation internationale
- **soit au titre d'un contrôle ad hoc à la suite d'une plainte** ce qui entraîne une injonction d'explication (procédures rares)*.

*Sauf plainte portant sur la Liberté syndicale.

Les sources internationales à vocation régionales

Les traités bilatéraux

Conclus entre la France et un autre État: par ex. sur les travailleurs migrants: accords de main-d'œuvre ou conventions de Sécurité sociale.

Il existe de tels accords avec les pays – **autres que ceux de l'Union européenne (UE)**, qui garantit la liberté de circulation et de travail dans tous les États membres – **dont les nationaux sont nombreux à travailler en France: Algérie, États d'Afrique francophone... etc.**

Le Conseil de l'Europe

Institué par le Traité de Londres en 1949. 47 Etats membres.

Deux textes intéressent le droit du travail (2 sur 192 recensés à l'ONU) :

- **La Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales de 1950** (ratifiée par la France en 1974).
- **Charte Sociale Européenne Révisée de 1961** (ratifiée par la France en 1974, révisée en 1996).

La Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales:

- Directement applicable par les juridictions françaises pour trancher les litiges,
- Recours individuel ouvert contre un état devant la Cour européenne des droits de l'Homme.

La Charte Sociale Européenne Révisée

Son objectif est **une politique sociale** tendant à l'exercice effectif **d'un droit au travail, d'un droit à des conditions de travail équitables, d'un droit à**

rémunération équitable, du droit syndical, du droit à la négociation collective, droit à la santé.

- Ex.: Son art. 6 reconnaît **le droit de grève** (rare).

Elle a la **valeur d'un traité international** mais la question se pose de savoir si elle a un effet direct?(le Conseil d'État lui dénie cet effet direct).

Pas de sanction efficace à l'encontre des États.

L'Union européenne

L'UE comprend **aujourd'hui 28 États membres**. Aux six États fondateurs (**Belgique, République Fédérale d'Allemagne, France, Italie, Luxembourg et Pays-Bas**) se sont joints **le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark** (1973), **la Grèce** (1981), **l'Espagne et le Portugal** (1986), **l'Autriche, la Finlande et la Suède** (1995). Dix autres États ont été intégrés le 1er mai 2004 : **Chypre, Malte** ainsi que des États d'Europe centrale (**Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie et Slovénie**) et baltes (**Estonie, Lettonie et Lituanie**), le 1er janv. 2007 **la Bulgarie et la Roumanie**, et le 1er juillet 2013 **la Croatie**.

Cette organisation **opère un transfert de compétences des États membres au profit des institutions européennes**.

Les institutions de l'UE :

- Le Parlement européen,
- Le Conseil européen,
- Le Conseil de l'Union européenne (Conseil des ministres),
- La Commission européenne,
- La Cour de Justice de l'Union européenne,
- La Banque centrale européenne et la Cour des comptes.

L'Union européenne est source du droit du travail par :

Les traités

La Communauté Économique Européenne (CEE) a été instituée en 1957 par **le traité de Rome**, modifié depuis (**Acte unique, 1986; Maastricht, 1992; Amsterdam, 1997**) et encore amendé en 2000 par **le traité de Nice**. Après les votes négatifs en France et aux Pays-Bas sur le Traité portant Constitution pour l'Europe (TCE), l'entrée en vigueur du **traité de Lisbonne** (ratifié par la France en févr.2008), constitué du traité sur l'Union Européenne (TUE) et du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), réforme l'UE à partir du 1^{er} décembre 2009.

Les Règlements et les Directives

Les Règlements sont directement applicables dans les États membres.

Ex.: c'est un règlement qui a défini **les modalités de coordination entre les systèmes nationaux de Sécurité sociale** (nécessaire pour la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, un des principes posés par le traité de Rome).

Les Directives fixent des objectifs et un délai,

- ⇒ les gouvernements sont libres de déterminer les moyens permettant d'atteindre les objectifs assignés dans le délai.
- ⇒ L'Acte Unique Européen de 1986 leur a donné une importance accrue, notamment dans **le domaine de la santé et de la sécurité au travail.**

Les chartes

La Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989)

⇒ Programme social de l'Union européenne

Ex.: Le traité de Maastricht (1993) développe la compétence sociale et ouvre le dialogue social européen,

- ⇒ la directive du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire, en vue d'informer et de consulter les salariés.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui inspirait déjà la jurisprudence communautaire se voit enfin reconnaître la « même valeur juridique que les traités » dans le cadre du traité de Lisbonne, lui donnant une force juridique contraignante (art. 6 § 1 TUE).

- ⇒ Le juge fonde ses décisions sur la Charte (CJUE 1er mars 2011 pour une annulation par la CJUE d'une disposition d'une directive au regard de prescriptions de la Charte).

La jurisprudence européenne

La jurisprudence du juge de l'UE (CJUE, dit juge de Luxembourg) **assure la primauté du droit européen sur le droit interne de chaque État.**

Cette jurisprudence est une **source importante du droit du travail et apporte une certaine contribution à l'édification d'une « Europe sociale ».**

⇒ **Conciliation entre liberté économique et Europe sociale.**

Le juge est notamment saisi par le biais:

- **de questions préjudicielles posées par les juges nationaux,**
- **de recours en manquement formulés par la Commission à l'encontre d'États**

Ex.: la France a été l'objet de nombreux recours et de condamnations au regard de sa lenteur à transposer de manière satisfaisante des directives souvent favorables aux salariés.

Les accords collectifs européens

Des accords collectifs européens sont conclus par les partenaires sociaux (CES, Business Europe, UEAPME, CEEP) dans le cadre du dialogue social européen interprofessionnel (télétravail, stress, violence et harcèlement ; CDD, temps partiel, congé parental) et sectoriel.

Les sources nationales

Les sources étatiques

Constitution et «bloc de constitutionnalité»

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 avait pour objet de consacrer solennellement certains droits qui garantissent la liberté politique.

La Constitution de 1946, dans son préambule, a énuméré un certain nombre de droits sociaux qui complètent les droits de l'homme au plan politique.

La Constitution du 4 Octobre 1958, qui a créé les institutions de l'actuelle Ve République, se réfère aux droits de l'homme de 1789 et confirme les « droits sociaux de l'Homme » de 1946 (Décision du Conseil constitutionnel du 16 juill. 1971).

Sont ainsi notamment reconnus :

- **l'égalité entre les femmes et les hommes;**
- **le droit à l'emploi** («chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi»), sans discrimination;
- **le droit syndical** («tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix»);
- **le droit de grève** (dans le cadre des lois qui le réglementent);
- **la négociation collective et la participation** («tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises»);
- **le droit à la Sécurité sociale.**

Loi, ordonnance et décret

La loi: Expression de la souveraineté populaire, elle détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit social et du droit syndical. Elle résulte de:

- **Soit d'un projet de loi, préparé par le gouvernement** (souvent en Droit du travail : licenciement, prévention des accidents du travail ...)
- **Soit d'une proposition de loi déposée par un membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat.**

Le projet ou la proposition est examiné par l'Assemblée nationale et le Sénat.

Des amendements peuvent être adoptés qui modifient le projet initial.

La loi est votée par le Parlement, puis promulguée par le président de la République et publiée au Journal Officiel de la République française.

L'ordonnance: le gouvernement (pouvoir exécutif) intervient dans un domaine réservé au pouvoir législatif, en vertu de pouvoirs spéciaux accordés par le Parlement au gouvernement (Loi d'habilitation et de ratification).

Le décret ou règlements relèvent du seul pouvoir exécutif, sans intervention du Parlement, et sont destinés à apporter des précisions à une loi.

- La loi n'est parfois pas applicable tant que les décrets d'application n'ont pas été publiés.
- **Sur certains points, les ministres, les préfets ou les maires peuvent prendre des arrêtés** (Ex.: arrêté interministériel fixant le nouveau taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance; arrêté du préfet concernant le travail du dimanche).

Exemple : Organisation du code du travail

Dans le Code du travail, figurent:

- **les textes d'origine législative** (les articles commencent par la lettre L);
- **les dispositions résultant de décrets** : décrets en Conseil d'État (les articles commencent par la lettre R) et décrets simples (les articles commencent par la lettre D).

Le Code comprend huit parties:

- relations individuelles de travail;
- relations collectives de travail;
- durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale;
- santé et sécurité au travail;
- emploi;
- formation professionnelle tout au long de la vie;
- dispositions particulières à certaines professions;
- contrôle de l'application de la législation du travail.

Chaque partie est subdivisée en plusieurs titres, puis chapitres, puis sections.

Chaque article de la partie législative et de la partie réglementaire (correspondance) **est affecté d'un nombre de quatre chiffres**, auquel s'ajoute le numéro de l'article dans le chapitre.

⇒ Le premier chiffre indique la partie, le deuxième le livre, le troisième le titre et le quatrième le chapitre.

Ex.: l'article L.4121-1 est le premier article du premier chapitre (obligations de l'employeur) du titre II (principes généraux de prévention) du livre premier (dispositions générales) de la partie 4 (santé et sécurité au travail).

Jurisprudence

Il s'agit des décisions de l'ordre judiciaire français.

La Cour de cassation occupe une place majeure dans l'ordre judiciaire: *il lui appartient de vérifier la conformité aux règles de droit des décisions attaquées et d'assurer une application harmonieuse de ces règles par l'ensemble des juridictions.*

La Cour a un pouvoir :

- **d'interprétation et d'appréciation,**
- **créateur de droit** (règles progressives et cohérentes, les revirements de jurisprudence sont rares).

La Chambre sociale de la Cour de cassation est spécialisée et ne s'occupe que des décisions impliquant des règles du droit du travail (plus de 6 000 décisions/an en 2013).

Les sources professionnelles

Accords collectifs

Accord conclu entre (L. 2231-1. Code du travail) :

- **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives**,
et,
- **un ou plusieurs groupements d'employeurs.**

Objectif: **traiter des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.**(C. trav. L. 2221-1)

⇒ L'une des sources importantes du droit du travail.

Les différents niveaux des accords collectifs

- **une branche d'activité** (par exemple : métallurgie, commerce alimentaire) et peut contenir des dispositions adaptées aux conditions d'activité propres à la branche (*Application nationale, locale ou régionale*).

Par ex., la convention collective du bâtiment prévoit des indemnités de grand déplacement et en cas d'intempéries.

- **une entreprise (ou groupe d'établissements)**
- **les accords nationaux interprofessionnels**, dont les dispositions couvrent presque l'ensemble des salariés du pays, quel que soit leur domaine d'activité.

Ils contiennent des dispositions sur:

- **les salaires** (ce sont des minima, dépassés le plus souvent en fait),
- **les primes**,
- **la durée de la période d'essai**,
- **la durée du préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission**,
- **les congés** (notamment pour événements familiaux),
- **les indemnités de licenciement**,

- **les indemnités versées par l'employeur en cas de maladie, d'accident ou de grossesse** qui complètent les allocations versées par la Sécurité sociale, etc.

Une convention collective valablement conclue s'applique si trois conditions sont réunies :

- L'entreprise doit **se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention.**
- L'entreprise doit **avoir une activité économique concordante** avec celles visées par la convention.
- **L'employeur** soit adhère à un groupement d'employeurs lui-même **signataire** de la convention collective de branche soit la convention collective a fait l'objet **d'un arrêté d'extension.**

Application volontaire d'une convention collective de branche par un employeur,

- Soit par adhésion (C. trav. art. L. 2261-3),
 - par usage, par engagement unilatéral,
 - par mention sur le bulletin de paie (mention obligatoire).
- ⇒ Dans ces cas, le salarié peut toujours demander l'application de la convention collective à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

Usages et engagements unilatéraux

Pour la Cour de cassation, **« un usage correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail, accordé aux salariés ou à une catégorie d'entre eux »** (Soc. 16 mars 1989, n°86-41.619).

Un engagement unilatéral est une décision par laquelle le chef d'entreprise s'est engagé à accorder immédiatement, et le plus souvent pour l'avenir, un avantage déterminé aux salariés de l'entreprise.

Le même régime juridique s'applique aux usages d'entreprise qu'aux engagements unilatéraux : Même volonté de l'employeur, expresse (ex.:

versement de prime) ou tacite (pratique acceptée des salariés) d'accorder un avantage.

⇒ Ne peuvent être qu'avantageux pour le salarié.

L'usage est caractérisé par une pratique effective (élément matériel), cette pratique étant pensée comme obligatoire (éléments subjectif).

Trois conditions sont nécessaires pour qu'un usage fasse naître un droit :

- **La généralité** (au bénéfice d'une catégorie ou de l'ensemble du personnel),
- **La constance** (répétition/cadence),
- **La fixité** (les conditions d'attribution et de détermination de l'avantage doivent être objectives).

La dénonciation de l'usage

L'employeur peut toujours dénoncer un usage ou son propre engagement sous certaines conditions:

- **Le motif ne doit pas être illicite** (rétorsion suite à une grève),
- **la double information préalable des institutions représentatives du personnel, puis des salariés individuellement** par LR-AR. (Soc. 11 janvier 2000, n°97-44148 Publié au bulletin),
- **Le respect d'un délai de prévenance « suffisant* ».**

* Permet négociations avec les délégués du personnel

Le règlement intérieur

Acte unilatéral de l'employeur qui porte des prescriptions s'imposant aux salariés dans un domaine délimité. Appartiennent à ce domaine, fixé par le législateur, les mesures de santé et de sécurité ; les règles générales et permanentes relatives à la discipline. (C. trav. L.1321-1.)

De son **pouvoir de Direction**, l'employeur a :

- **un pouvoir normatif** (Rédaction du règlement intérieur),
- **un pouvoir disciplinaire** (Sanction en cas de non-respect des règles édictées).
 - Il concerne les règles imposant un certain comportement aux salariés: le règlement doit prévoir la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;

- à défaut ce dernier ne peut pas prendre une sanction n’y figurant pas, à l’exception du licenciement « pour faute ».

Soc. 26 oct. 2010, n°09-42740, Bull. civ. V, n°243: Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur de l’entreprise et une mise à pied disciplinaire prévue par ce règlement intérieur n’est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Les conditions de validité

- Les conditions de forme

- Il doit être rédigé **en français** (C. trav. L. 1321-6);
- **Les institutions représentatives du personnel de l’entreprise (IRP) (CE, délégués du personnel et éventuellement comité d’hygiène et de sécurité) doivent être consultées pour avis.** (C. trav. L. 1321-4 al. 1);
- **Il doit être rendu public :**
 - **déposé au greffe du conseil de prud’hommes** (C. trav. R.1321-2),
 - **affiché** dans les lieux de travail
 - **communiqué pour contrôle à l’inspection du travail** qui peut exiger la modification des dispositions.

- Les conditions de fond

- **Etre conforme à la loi et aux règlements et aux conventions collectives applicables,** (C. trav. L.1321-3)
- **Respecter les droits et libertés fondamentaux,**
Ex.: pas de discrimination ou de restrictions aux libertés individuelles justifiées et proportionnées. (C. trav. L. 1321-3)
- **Rappeler les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel** (prohibition). (C. trav. L.1321-1.)

Le contrat de travail

La convention conclue entre l’entreprise et le salarié (accord individuel) est une source importante du droit qui régit les relations individuelles de travail.

Ex.: liberté de stipulation : lieu du travail ou clause de mobilité.

⇒ le contrat singularise le rapport de travail.

⇒ C'est le « *negocium* ».

Soft law

Ces normes ont un **plus faible degré de juridicité** : internationales, nationales ou internes à une entreprise ou à un groupe.

⇒ Cette catégorie n'est pas homogène.

Elle traduit une évolution discrète, mais majeure du droit: dans le domaine commercial, ***dans le cadre de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises)***.

Ex.: des normes produites par des organismes de certification (cf. les normes ISO ou AFNOR) ou de « chartes ».

Dans le domaine du droit du travail, elles peuvent s'appuyer sur la « hard law » (« droit dur »), le droit opposable (les Conventions de l'OIT, les directives, le Code du travail, etc.).