

# PRESENTATION GENERALE DU DROIT DU TRAVAIL

- Première « loi sociale » : 22 mars 1841
  - révèle toute l'ambivalence du droit du travail.
- Inégalité économique entre l'employeur et celui qui doit lui vendre son travail,
  - Donc, l'Etat se doit d'intervenir.
- Les parties ne sont pas égales,
  - et le travail humain n'est pas une marchandise

# PRESENTATION GENERALE DU DROIT DU TRAVAIL

- Le Code du travail est essentiellement unilatéral :
  - Il impose un nombre considérable de contraintes à l'employeur et,
  - Plus de 98 % des procès prud'homaux sont intentés par les salariés.

# PRESENTATION GENERALE DU DROIT DU TRAVAIL

- Le droit du travail s'oppose t-il forcément aux intérêts patronaux ?
  - A l'évidence, non.
- Il crée des règles du jeu social communes à toutes les entreprises,
  - et donc favorables à une concurrence saine.

# PRESENTATION GENERALE DU DROIT DU TRAVAIL

- Le droit du travail cherche à compenser l'inégalité économique employeur-salarié
  - en créant une inégalité juridique.
- Le droit du travail,
  - nécessaire force d'interposition.
- Produire n'est pas une fin en soi,
  - le tout-économique est un non-sens humain.

# PRESENTATION GENERALE

## I. Historique et caractères du droit du travail

### **§ 1. Quelques grandes dates**

- 1841 : Limitation de la durée de travail des enfants.
- 1864 : Reconnaissance du droit de grève.
- 1884 : Reconnaissance de la liberté syndicale.
- 1906 : Institution du repos hebdomadaire obligatoire.
- 1919 : Principe de la journée de travail de 8 heures.
- 1928 : Création des assurances sociales.
- 1932 : Création des allocations familiales.
- 1936 : Semaine de 40 heures. Congés payés (2 semaines).
- 1945 : Création de la Sécurité sociale.
- 1950 : Instauration du S.M.I.G.

# PRESENTATION GENERALE

## I. Historique et caractères du droit du travail

### **§ 1. Quelques grandes dates**

- 1968 : Reconnaissance de l'activité syndicale dans l'entreprise : création de la section syndicale d'entreprise.
- 1970 : Le SMIC (Salaire minimum de croissance)
- 1982 : Semaine de 39 heures - 5 semaines de congés payés.
- 1987 : Lois sur la flexibilité du travail.
- 1989 : Réforme du droit de licenciement. Mise en place du R.M.I. (Revenu minimum d'insertion).
- 1990 : Loi sur le travail précaire. Réforme de l'intéressement. Création de la C.S.G. (Contribution sociale généralisée).

## PRESENTATION GENERALE

### I. Historique et caractères du droit du travail

#### § 2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL

- « *La signification essentielle du droit du travail est d'ordre moral.* »
- « *N'ayons garde d'oublier que le droit du travail ne commande pas à l'économie. L'inverse en revanche est vrai* » (P. Rondil, Droit social , Éditions Techniques et Économiques, juin 1990). ■

## PRESENTATION GENERALE

### I. Historique et caractères du droit du travail

#### **§ 2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

- Le droit du travail se caractérise essentiellement par :
  - l'intervention de l'Etat,
  - la coexistence de relations collectives et individuelles et,
  - son aspect progressif.



## I. Historique et caractères

### § 2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL

#### A. *L'INTERVENTION DE L'ETAT*

- But premier du droit du travail :
  - assurer la protection du salarié engagé dans un rapport de travail inégalitaire.
- Donc,
  - les dispositions impératives sont fréquentes
  - les sanctions pénales sont nombreuses.

## **§ 2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### *A. L'INTERVENTION DE L'ETAT*

- Les sanctions pénales sont fréquentes :
  - ce qui laisse penser que le droit du travail n'est pas toujours appliqué dans les entreprises.
- C'est parfois le cas, surtout dans les PME :
  - le salarié renonce à exiger l'application de droits qu'il connaît mal.

## **§ 2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### *B. COEXISTENCE DE RELATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES*

- Les rapports de travail n'incluent pas seulement la relation individuelle employeur - salarié, mais aussi :
- les relations collectives
  - entre représentants du personnel et employeur,
  - et entre syndicats et employeurs ou groupements patronaux.

## **2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### *B. COEXISTENCE DE RELATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES*

- Des liens étroits existent entre rapports individuels et collectifs.
  - Les clauses de la convention collective en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux contrats de travail conclus par l'employeur.
  - Un syndicat peut agir en justice en faveur d'un salarié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

## **2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### ***C. CARACTÈRE PROGRESSISTE DU DROIT DU TRAVAIL***

- L'évolution du droit du travail va dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales.
- Durée de la semaine de travail est passée de :
  - 72 heures (1868) à
  - 60 heures (1910),
  - 48 heures (1919),
  - 40 heures (1936),
  - 39 heures (1981),
  - 35 heures (2000).

## **2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### *C. CARACTÈRE PROGRESSISTE DU DROIT DU TRAVAIL*

- Cette évolution connaît des limites :
  - Le droit du travail résulte d'un équilibre, a un moment donné,
    - entre les revendications des salariés et les intérêts des autres groupes de pression à l'intérieur de l'Etat ;

## **2. LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL**

### *C. CARACTÈRE PROGRESSISTE DU DROIT DU TRAVAIL*

- Le progrès social n'est rendu possible que par le progrès économique.
  - Réciproquement, le progrès social favorise le progrès économique.

## **II. Les sources du droit du travail**

- Internationales et nationales,
  - elles présentent l'originalité de conjuguer l'origine étatique ou conventionnelle des règles élaborées.



## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 1 Les sources internationales**

- A. L'organisation internationale du travail ;
- B. Traités internationaux ;
- C. Droit européen
  - 1. Traité de Rome (1958)
  - 2. Règlements et directives de IUE.
  - 3. Jurisprudence de la Cour de Justice européenne.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

- *Droit du travail = l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité.*

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

- Echappent tous les travaux exécutés sous l'autorité de l'Etat ou des collectivités locales.
  - Ces travaux relèvent du droit administratif ou de la fonction publique.
- Echappe encore au droit du travail tout travail indépendant.

## **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

### **A. Sources législatives et conventionnelles**

#### **1. Sources formelles**

##### **a. La constitution**

- *« Chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi.*
- *Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.*
- *La nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».*

## **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

### **A. Sources législatives et conventionnelles**

#### **1. Sources formelles**

##### **b. Les lois, les règlements et les ordonnances**

- Constituent la source essentielle du droit du travail.
- On les retrouve regroupés dans le code du travail.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- c. Les décrets
- d. Les arrêtés, les circulaires et les notes de services
- e. Le règlement intérieur
- Le règlement intérieur est déterminé par l'employeur en vertu du pouvoir de direction qu'il détient.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- Le règlement intérieur apporte à ceux à qui il s'applique plus de sécurité que des règles générales.
- Les salariés connaissent de façon précise leurs obligations et les sanctions dont elles sont assorties.
- Ils se trouvent protégés contre l'arbitraire patronal puisque l'employeur doit respecter le règlement qu'il a lui même édicté.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises du secteur privé.
- Ces entreprises doivent employer habituellement 20 salariés.
- L'écrit est obligatoire.
- Il comporte des clauses obligatoires comme des clauses interdites.



## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- L'employeur fixe exclusivement :
- la réglementation de l'hygiène et de la sécurité,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline,

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- Pour avoir le caractère disciplinaire, les mesures doivent consister en une obligation ou une interdiction de faire dont le non respect entraîne des sanctions.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- Généralement, l'échelle des sanctions prévoit : l'avertissement, le blâme, la mise à pied, la rétrogradation, la mutation, le licenciement.
- L'employeur n'est pas obligé de définir chaque sanction, mais les sanctions prévues s'appliquent à l'exclusion de toute autre.
- Les amendes et les sanctions pécuniaires sont interdites de façon générale.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- Le règlement intérieur est établi par l'employeur, mais, il doit être soumis à certaines formalités.
- 1° Consultation préalable
- Des représentants du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire.
- L'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- 2° Dépôt et publicité
- Le règlement intérieur doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes.
- Il doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- 3° Contrôle de l'inspecteur du travail
- L'inspecteur procède à une vérification du contenu du règlement intérieur et peut exiger un retrait ou une modification.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

- 4° Entrée en vigueur
- Le règlement intérieur fixe lui-même la date de son entrée en vigueur, mais il ne peut s'appliquer avant un délai minimum d'un mois à compter de l'accomplissement de la dernière formalité.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

#### **2. Sources informelles**

- a. La jurisprudence
- b. La doctrine
- c. Les usages



## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **A. Sources législatives et conventionnelles**

#### **3. Code du travail**

- La plupart des sources légales et réglementaires du droit du travail sont regroupées dans le code du travail.
- Trois parties :
  - une partie législative (L) qui réunit des textes d'origine parlementaire,
  - une partie réglementaire (R) qui réunit des décrets en Conseil d'Etat,
  - une partie décrets (D) qui réunit les décrets simples (sans avis du Conseil d'Etat).

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- Les conditions de travail des salariés dépendent de :
  - leur contrat individuel de travail,
  - des dispositions légales et réglementaires, ET
  - des clauses contenues dans les conventions collectives.
- Ces clauses leur apportent une protection supplémentaire, des avantages plus substantiels que ceux qui résulteraient de contrats de travail.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- 1. Notion de convention
- Pour cerner la notion de convention collective, il faut la situer par rapport
  - au contrat de travail,
  - à la loi et
  - parmi les différents accords collectifs existant en droit du travail.
- Ces conventions peuvent, par ailleurs être complétées par des avenants et des annexes.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- Le contrat crée entre deux parties un rapport juridique qui fait de l'une la subordonnée de l'autre,
- Dans une convention collective les deux parties sont sur un pied d'égalité.
- Alors que le contrat a toujours un caractère individuel, la convention a un caractère collectif.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- La loi est imposée par le pouvoir, alors que la convention est négociée et consentie ;
- La loi est l'acte d'une volonté unique : le parlement, alors que la convention est la résultante de l'affrontement de deux volontés;
- La loi a une autorité générale, alors que la convention ne lie que ceux qui sont représentés à l'acte.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- La loi du 13 novembre 1982 affirme le droit des salariés à la négociation collective de leur statut salarial tant au plan de la branche professionnelle qu'au plan de l'entreprise.
- Deux sortes de contrats concrétisent la négociation : la convention et l'accord collectif.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- **Par accord collectif, on entend un accord écrit traitant d'un ou plusieurs sujets déterminés relatifs aux conditions d'emploi et de travail et/ou aux garanties sociales des salariés.**

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- Par convention collective, on entend un accord relatif aux conditions de travail entre :
- d'une part, un ou plusieurs syndicats de salariés et
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.



## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- L'accord d'entreprise n'est applicable que s'il est signé par l'employeur.
- La convention collective s'applique à l'employeur s'il adhère au groupement patronal signataire ou si l'activité principale de son entreprise (code APE) entre dans le champ d'application de la convention.

## **II. Les sources du droit du travail**

### **§ 2. Sources nationales du droit du travail**

#### **B. Sources conventionnelles**

- Accords collectifs et conventions collectives ne peuvent comporter que des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.
- Ils se substituent dès leur entrée en vigueur, aux clauses des contrats de travail en cours, sauf pour celles qui seraient plus favorables aux salariés que la convention ou l'accord.

## II. Les sources du droit du travail

### § 2. Sources nationales du droit du travail

#### B. Sources conventionnelles

- Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels, doivent se réunir au moins **une fois par an**, pour négocier les **salaires** et, au moins **une fois tous les cinq ans**, pour examiner la nécessité de réviser les **classifications**.
- **Le cadre obligatoire de la négociation ne vise que les entreprises de plus de 10 salariés. Des mesures spécifiques ont été prévues pour les entreprises de moins de 11 salariés.**