

Cours de droit social

(W. MILLET)

MODULE I – INTRODUCTION AU DROIT SOCIAL

Le droit social recouvre l'ensemble de la matière du droit du travail et du droit de la protection sociale.

1. Définition du droit du travail

Le droit du travail encadre l'activité professionnelle d'environ 20 millions de salariés en France, contre approximativement 6 millions d'agents publics et 3 millions d'indépendants non-salariés.

Branche du droit social, le **droit du travail** incarne l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un employé placé sous l'autorité de celui-ci moyennant une rémunération appelée salaire. C'est aussi l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations sociales dans l'entreprise.

De façon assez traditionnelle, il est distingué :

- **D'une part, le droit des relations individuelles** : formation, exécution et rupture du contrat de travail, etc.
- **D'autre part, le droit des relations collectives** : représentation du personnel, négociation collective, etc.

Le droit du travail présente 3 grandes caractéristiques :

- Il régit toutes les **relations qui se nouent à l'occasion du travail** : d'une part, dans les rapports individuels (salaire, congés payés, licenciement, etc.), et d'autre part dans les rapports collectifs du travail (syndicats, représentation du personnel, négociation collective, etc.)



- Il ne régit que le travail **au service et sous la dépendance d'autrui** : lorsqu'une personne crée son entreprise en devenant dirigeant indépendant, elle n'est pas soumise au droit du travail tant qu'elle n'emploie pas de salariés. Ainsi ne sont pas soumis au droit du travail les travailleurs indépendants tels que les artisans, les commerçants, les professions libérales et les exploitants agricoles. En revanche certaines catégories de personnes se voient appliquer le droit du travail par extension, telles que les travailleurs à domicile, les mannequins ou les assistants maternels.
- Il ne concerne que les **rapports entre salariés** (quel que soit leur sexe, leur âge, leur rang) et les employeurs privés : lorsqu'une personne travaille pour l'Etat ou une autre personne publique, le droit du travail ne s'applique pas. C'est le droit administratif et plus particulièrement le statut de la fonction publique qui s'applique. Toutefois, certains personnels du secteur public à caractère industriel et commercial et des entreprises nationales relèvent partiellement du droit du travail (RATP, SNCF, Banque de France, etc.)

2. La place du droit du travail par rapport aux autres droits

Le droit du travail présente aussi des **liens très forts** avec d'autres disciplines juridiques, lesquelles coexistent et s'articulent avec le droit du travail. Par exemple :

- **Le droit civil** : le contrat de travail est avant tout un contrat civil, et obéit par définition au droit des contrats (consentement à contracter, capacité à contracter, contenu licite).
- **Le droit commercial** : notamment le droit des entreprises en difficultés, où se pose par exemple la question de savoir s'il faut, en cas de difficultés économiques, payer en priorité les salaires des salariés ou les dettes des fournisseurs ou les dettes sociales et fiscales aux administrations.
- **Le droit pénal** : lorsqu'un employeur ou un salarié ne respecte pas les règles de droit, notamment en matière de santé et sécurité au travail, de discrimination, de travail dissimulé, des sanctions pénales sont possibles.
- **Le droit comptable** : comptabilisation et paiement du salaire, etc.
- **Le droit de la protection sociale** : la qualité de salarié constitue une clé d'accès à la couverture des risques sociaux procurée par le régime général de sécurité sociale et par les régimes complémentaires d'entreprise. D'ailleurs, la technique assurantielle dans les

entreprises est mise en œuvre par le droit du travail (par voie d'accord collectif, de « référendum » ou de décision unilatérale du chef d'entreprise).

- **Le droit constitutionnel :** le droit du travail comporte un certain nombre de principes généraux protégés par la constitution française (liberté syndicale, droit de grève, etc.)
- **Etc.**

Toutes ces disciplines juridiques sont vivantes, dynamiques, et en constante mutation. (Exemple : adaptation des règles de droit du travail et protection sociale à la crise sanitaire).

3. Aspects historiques du droit du travail

Le droit du travail reste un droit récent, un droit jeune, car il est né au milieu du XIXème siècle. De l'antiquité au moyen-âge le droit du travail n'existe pas. Il y avait simplement quelques mesures d'assistance prévues parfois par des employeurs selon leur volonté propre.

Ensuite, jusqu'au XIle siècle, les rapports de travail n'étaient pas envisagés comme un problème juridique particulier ; ils étaient régis par les mœurs de l'époque. Au cours de cette période, la situation des travailleurs était très détériorée (les enfants commençaient à travailler à 5 ans et une journée de travail durait 16h).

Ce n'est qu'à compter de 1841 que naît véritablement le droit du travail, par l'adoption de la première grande loi sociale le 22 mars 1841 : interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans. De 8 à 12 ans, limitation à 8h par jour. Et de 12 à 16 ans, limitation à 12h par jour (soit une semaine de 72h).

Le sillon tracé par la loi de 1841 s'est poursuivi par tout un florilège législatif ayant pour objectif d'accroître la protection des salariés. Le droit du travail est donc à l'origine un droit de protection, un droit de rééquilibrage de la relation entre l'employeur et le salarié (partie faible au contrat qu'il faut protéger).

Puis à la faveur de la crise économique de 1974, le droit du travail a évolué progressivement pour, d'un droit exclusivement tourné vers la protection du salarié, se muer vers un droit de conciliation des intérêts entre salariés et employeurs.

Les réformes de 1974 à nos jours ont pour l'essentiel pour objectif d'instituer plus de flexibilité dans les entreprises et de favoriser la négociation collective (c'est-à-dire l'adaptation des règles à la situation de chaque entreprise) **plutôt que la loi** (imposant des règles identiques à toutes les entreprises). Le droit du travail devient alors un moyen de mise en œuvre des politiques publiques visant à moderniser et développer l'économie française.

4. Les enjeux du droit du travail

Cette transformation du droit du travail au fil des ans témoigne de ses enjeux.

- **Les enjeux de protection** : le droit du travail est avant tout une branche du droit social destinée à la protection de la « partie faible » au contrat de travail que constitue le salarié.

Pour ce faire, le droit du travail est composé d'un ensemble de dispositions que l'on trouve principalement dans le Code du travail, dans les Lois, les décrets, les actes réglementaires divers, mais aussi dans les contrats de travail individuels et plus encore dans les Conventions collectives du travail et les autres sources professionnelles (règlement intérieur, usages, accords atypiques, engagements unilatéraux de l'employeur, etc.).

L'une des finalités de la règle de droit du travail reste donc la protection du salarié contre le pouvoir patronal afin d'atténuer les effets de la subordination et d'encadrer la dépendance économique (par exemple, garantie d'une rémunération minimale, encadrement de la rupture du contrat de travail, etc.)

- **Les enjeux d'organisation ou de régulation** : le droit du travail occupe également une fonction d'organisation ou de régulation des rapports sociaux dans l'entreprise (gestion des ressources humaines, des relations sociales et des conflits sociaux). Le droit du travail incarne donc également une technique de gestion de l'entreprise permettant à celle-ci d'aménager le temps de travail, de répartir les tâches, de gérer le personnel en différenciant leur statut, etc.

Par ailleurs, le droit du travail encadre notamment la formation professionnelle ainsi que certaines activités sociales et culturelles développées en faveur des salariés. Il garantit



également, outre le bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel, le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, et la protection des travailleurs vulnérables.

- **Les enjeux de promotion** : il s'agit là d'un enjeu de plus en plus sensible et ce, dans la mesure où le droit social d'une manière globale (et pas seulement le droit du travail) a un coût économique qui se ressent tous les jours sur la compétitivité des entreprises françaises et qui peut provoquer des départs d'entreprise vers l'étranger (« dumping social »). L'un des grands enjeux consiste donc à s'interroger sur les manières d'alléger le coût du travail sans priver les salariés des protections et des avantages qu'ils tirent du droit social ?

5. Les moyens de faire respecter le droit du travail

Le droit du travail appartient au droit privé. Pour autant, **il ne faut pas nier l'intervention de l'Etat dans les rapports de travail afin de veiller à la bonne application de la réglementation.**

- **L'inspection du travail** :

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont la charge de la bonne application du droit du travail dans les entreprises. Fonctionnaires par leur statut, ils interviennent en toute indépendance dans des domaines très variés : durée du travail, hygiène et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, travail illégal, harcèlement moral ou sexuel, licenciement, etc.

Sur le plan organisationnel, les inspections du travail sont rattachées régionalement aux DREETS : les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

L'inspection du travail remplit plusieurs missions :

- ✓ Un **pouvoir de contrôle des entreprises** pour veiller à l'application de la loi et des conventions collectives ;

- ✓ Un **pouvoir de décision**, par exemple pour donner une autorisation de licenciement d'un salarié protégé, arrêter une activité dangereuse, etc.
- ✓ Un **rôle de conciliation** pour prévenir les conflits ;
- ✓ Un **rôle de conseil**, en répondant aux demandes de renseignement des employeurs et des salariés.

L'inspection du travail dispose alors plusieurs prérogatives pour mener à bien ses missions, telles que :

- ✓ **Droit de visite** : la possibilité de pénétrer librement et sans avertissement préalable dans toute entreprise, et même y circuler sans être accompagné de l'employeur ;
- ✓ **Droit d'enquête** : il s'agit de la possibilité d'auditionner les salariés, de demander des documents, de vérifier l'état des locaux et des matériels via des organismes agréés, etc.
- ✓ **Droit de prélèvement** : la faculté de faire procéder à des prélèvements sur des produits aux fins d'analyses ;
- ✓ **Droit de communication** : la possibilité de se faire communiquer l'ensemble des registres et documents dont la tenue est obligatoire par l'entreprise (registre unique du personnel, règlements intérieurs, livre de paie, etc.)

Lorsqu'une infraction est constatée, l'agent de l'inspection du travail apprécie alors les suites à donner :

- ✓ **Avertissement verbal ou écrit** rappelant les règles en vigueur et demandant une mise en conformité ;
- ✓ **Mise en demeure** de faire cesser une infraction dans un certain délai ;
- ✓ **Constater des infractions pénales** par voie de procès-verbal avant transmission au procureur de la république ;
- ✓ **Décider de l'arrêt temporaire de travaux** sur un chantier en cas de danger ;
- ✓ **Prononcer des amendes administratives.**

Tenus au secret professionnel, les agents sont également soumis à une obligation de discréetion ainsi qu'à une obligation d'impartialité et de motivation des décisions prises. Bien entendu, tout employeur dispose de certaines voies de recours en cas de désaccord sur l'issue d'un contrôle.

- **Le contentieux du travail**

En cas de litige, les employeurs et les salariés peuvent **résoudre leur conflit** en soumettant leur différend au Conseil de prud'hommes (CPH). Cette juridiction a donc pour mission de connaître les litiges relatifs aux conflits individuels du travail. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un contentieux relatif à la contestation du bien-fondé d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire, au paiement de salaires ou de primes, à la durée du travail, aux jours de congés, à une situation de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination, etc.

Le CPH compétent est celui dans le ressort duquel est installé l'entreprise ou l'établissement du salarié, ou à défaut celui du domicile du salarié lorsque le travail est réalisé en dehors de l'entreprise. Chaque CPH est divisé en 5 sections, correspondant au domaine d'activité de l'employeur ou au statut du salarié : industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses, encadrement.

Les conseillers prud'homaux sont désignés pour 4 ans par des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau départemental et sont rémunérés par des indemnités financées par l'Etat. Les conseillers prud'homaux ne sont donc pas des juges professionnels.

La représentation par avocat n'est pas obligatoire. Par exemple, un salarié peut décider de se présenter seul devant la juridiction, ou encore se faire assister ou représenter par un autre salarié appartenant à la même branche d'activité, un membre d'une organisation syndicale, un conjoint, ou un défenseur syndical.

La procédure devant le CPH se déroule en deux phases :

- ✓ Tout d'abord, les parties sont envoyées devant le **Bureau de conciliation et d'orientation** (BCO) : l'objectif consiste à concilier les parties pour mettre fin au litige.
- ✓ En cas d'échec de la conciliation, le **bureau de jugement** est saisi.



Par ailleurs, il existe également une **formation de départage** présidée par un juge professionnel lorsque les conseillers prud'homaux n'ont pas pu aboutir à un consensus. Notons enfin l'existence d'une **formation de référés** laquelle est saisie en cas d'urgence.

Les décisions de CPH sont susceptibles d'appel seulement lorsque l'enjeu financier atteint **5000 euros**. Toutes les décisions sont cependant passibles d'un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation.

Enfin, le CPH n'est pas compétent pour connaître de tous les litiges en droit du travail. Pour les litiges relatifs aux élections professionnelles, à la représentativité syndicale, à l'interprétation d'un accord collectif, à l'intéressement et la participation, la compétence appartient au **Tribunal judiciaire**. Il existe également un contentieux pénal du travail qui alimente les **tribunaux de police et les tribunaux correctionnels** (travail dissimulé, délit d'entrave). Quant au **juge administratif**, il est par exemple compétent pour connaître des litiges relatifs aux décisions prises par l'inspection du travail.

6. La protection sociale

A l'échelle d'une vie, tous les individus se retrouvent inéluctablement confrontés à la survenance de divers évènements susceptibles, dans un cadre privé ou professionnel, de diminuer leur revenu en réduisant leur capacité de travail, d'empêcher l'exercice d'un travail, d'accroître leurs dépenses individuelles ou celles de leur ménage. On parle alors de « risques sociaux » ou d'« aléas sociaux ».

La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance, de nature publique ou privée, permettant aux individus de **faire face aux conséquences financières des « risques sociaux »** qu'ils rencontrent.

Elle protège ainsi les individus contre les conséquences de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, des risques professionnels, du chômage, de la vieillesse, du décès, de l'inaptitude et de l'augmentation des charges de familles :

- soit en compensant certaines dépenses de santé (prestations en nature) ;

- soit en compensant le manque à gagner (prestations en espèces, prenant la forme d'indemnités journalières, d'une rente d'invalidité, d'allocations de chômage, d'une pension de retraites etc.) ;
- soit en servant des prestations d'aides sociales aux individus les plus défavorisés (accès à des services fournis à prix réduit, voire gratuitement, diverses allocations pour faire face à des besoins vitaux au profit de personnes âgées ou de personnes en situation de handicap, etc.).

Pour ce faire, la protection sociale des individus est souvent réduite à la seule Sécurité sociale. Or, cette institution publique présente un champ moins vaste que la protection sociale dont elle constitue seulement un sous-ensemble. La France, au fil des ans, a fait le choix d'imbriquer étroitement deux niveaux de protection sociale : La Sécurité sociale (niveau I) ; la protection sociale complémentaire (niveau II).

Un premier pilier de protection sociale rassemble des organismes à but non lucratif assurant une mission de service public pour le compte de l'Etat et ce, sous la tutelle et le contrôle de ce dernier :

- les régimes légaux de sécurité sociale (régime général de Sécurité sociale, régime agricole, régimes spéciaux globaux et partiels, régime des travailleurs indépendants) ;
- le régime d'assurance chômage ;
- les régimes complémentaires obligatoires de retraite.

Les droits accordés par ce premier pilier se révèlent toutefois limités, d'une part, en raison de leur plafonnement et, d'autre part, en raison des touches successives de dégradation de leurs niveaux. Ces dernières années, de nombreuses réformes traduisent un désengagement croissant de l'assurance maladie obligatoire dans le financement des dépenses de santé, de prévoyance et de retraite en France (vagues de déremboursements des frais médicaux, plafonnements plus sévères des prestations en espèces, diminution des taux de remplacement du revenu des retraités, etc.).



Par ailleurs, d'autres fléaux sociaux accentuent une telle dégradation en amputant la collecte des recettes : montée du chômage, croissance économique en berne, indicateurs démographiques défavorables, pandémie, etc.

Alors que ce premier niveau de couverture sociale s'étiole, le besoin de protection suit, quant à lui, une tendance inverse. Dès lors, l'équation s'avère difficile à résoudre : **assurer un besoin de protection sociale croissant avec des moyens qui dépérissent constitue, en effet, un véritable enjeu de société qui affecte n'importe quel assuré social sans exception.**

Un deuxième niveau de protection sociale - la protection sociale complémentaire - tire alors son essence d'un constat simple selon lequel le premier pilier ne permet pas à lui seul de procurer à l'assuré social une sécurité économique suffisante.

Pour améliorer la couverture de base procuré par le premier pilier, viennent alors en renfort et en relais, des **systèmes de garanties complémentaires** souscrits auprès d'organismes d'assurance, tels que sociétés d'assurance, mutuelles et institutions de prévoyance, désignés sous le vocable générique d'Organisme Complémentaire d'Assurance Maladie (OCAM).

Le système français présente alors l'originalité de faire intervenir **une pluralité de payeurs pour une même dépense de santé ou indemnisation** : l'assurance maladie obligatoire, aussi désignée par les vocables « régime de base » ou par raccourci « la Sécurité sociale », satisfait la dépense jusqu'à un niveau défini par les textes. Le reste à charge après intervention du régime de base est ensuite gommé en tout ou partie par l'assurance maladie complémentaire, lorsque l'individu en est bénéficiaire.