

## CM 2 - Droit du travail, histoire et sources

### I. Histoire du Droit du travail

On ne va pas remonter à une époque trop éloignée, où travailler relève de la survie. Comme on l'a vu lors du premier CM, les Grecs relèguent le travail aux esclaves, ce qui est aussi le cas dans une moindre mesure des Romains puis des Byzantins. A la limite, on peut considérer que le droit canon est l'ultra basique du droit du travail, avec la création de jours de repos relatif et de jours de fêtes catholiques. A part ça, l'esclavagisme puis le servage ont cours jusqu'à la Révolution française.

Avant la Révolution française, la réglementation du travail était structurée d'une manière très différente d'aujourd'hui. Cette réglementation était définie dans chaque ville par métier, par des communautés de métier que l'on a appelées à la fin de l'Ancien Régime des « corporations ». La réglementation portait non seulement sur l'organisation du travail, mais aussi sur la production (normes, qualité, etc.) et la commercialisation des produits. Le *Livre des métiers* rédigé en 1268 par Étienne Boileau, prévôt de Paris à la fin du règne de saint Louis, en est une illustration marquante.

La Déclaration des Droits de l'Homme de 1789 établit dans son article 6 que « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. »

Ce principe découle des théories du contrat social, pensé par Jean-Jacques Rousseau. Les corporations ont été supprimées par le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791, confirmé par la loi Le Chapelier du 14 juin 1791, qui interdisait en outre les rassemblements ouvriers et paysans (donc toute forme de syndicalisme).

Comme la Révolution coïncide à peu près avec les débuts de la Révolution industrielle, c'est aussi à ce moment que le droit du travail va se constituer. Les évolutions seront toutefois beaucoup plus lentes que les évolutions technologiques.

Fin 19<sup>ème</sup> siècle, on a notamment des lois interdisant l'esclavagisme (1848), restreignant puis interdisant le travail des enfants (1874), créant la première administration du travail (1848-1892), autorisant les syndicats (1884) ;

Début 20<sup>ème</sup> apparaissent de vraies améliorations : création d'un jour de repos hebdomadaire (1906), création d'un Ministère du travail (1906), code du travail (1910-1912), création d'un fonds national de chômage (1914), diminution de la journée de travail à 8h (contre 12h quelques années auparavant, 1919), création des bases de l'ANPE-Pôle Emploi (1925), création d'un fonds d'aide à la formation des chômeurs (1935), semaine de 40h + première semaine de congés payés + conventions collectives (1936), re-création des assurances sociales, de l'ANPE, des CE (1945), création des DP, CHSCT, modifications des conventions collectives (1946), libre négociation des salaires et MIC (1950), 3<sup>e</sup> semaine de congés (1956)...

A partir des années 60, pour simplifier, si certaines choses bougent, c'est parfois très long : l'égalité salariale H/F est traitée par la loi depuis 1972, l'accueil des salariés handicapés ou la formation professionnelle depuis cette époque aussi, les emplois aidés... bref, chaque gouvernement sort une ou plusieurs lois sur le sujet tous les 2-3 ans, sans forcément beaucoup d'effet.

## II. Sources du droit du travail

### 1. Sources internationales

#### A. *L'Organisation Internationale du Travail*

183 États souverains sont membres de cette organisation internationale qui existe depuis 1919.

Ses compétences et attributions sont diverses. En termes de sources juridiques, elle a pour vocation l'élaboration de conventions internationales ainsi que leur adoption. Elle a un pouvoir de sanction à l'égard des États membres qui se soustraient à ces règles et peut émettre des décisions ainsi que des recommandations.

La France a signé 47 conventions de l'OIT directement applicables en droit français et qui prennent le pas sur les lois et règlements.

#### B. *Le Conseil de l'Europe*

Sur le moyen de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, cette institution forte de 47 États membres (pas seulement dans l'Union Européenne d'ailleurs, comme la Russie) énumère certains droits parmi lesquels les plus fondamentaux (droits sociaux, liberté syndicale, etc.).

La France a ratifié la Convention européenne des droits de l'homme en 1974 et la Charte sociale européenne en 1973.

L'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme prohibe l'esclavage et le travail forcé, et l'article 11 reconnaît la liberté syndicale. La Cour européenne des droits de l'homme, instituée par la Convention pour veiller à son respect par les États contractants, y reconnaît la liberté positive d'adhérer à un syndicat, et aussi la liberté négative de ne pas adhérer à un syndicat. L'article 6 relatif au droit au procès équitable est également applicable en contentieux du travail.

La Charte sociale européenne reconnaît 31 droits, dont un droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe, un droit à l'information et à la consultation, un droit à la protection en cas de licenciement, et aussi un droit des travailleurs à la dignité dans le travail.

#### C. *Les traités internationaux*

Ils peuvent être signés entre les États pour l'harmonisation des salariés ressortissants. Ils peuvent être bilatéraux ou multilatéraux.

### 2. Sources européennes

Le droit de l'Union européenne est un ensemble de règles s'appliquant aux États membres de l'Union européenne.

Voici, préalablement, un tableau présentant les différents traités (à l'exclusion des traités antérieurs concernant le Benelux).

Traité	Date	Dispositions
--------	------	--------------

Traité de Rome	1957	Amélioration des conditions de vie de travail et de main d'œuvre permettant une égalisation du progrès. Égalité de rémunération sans discrimination sexuelle.
Acte unique européen	1986	La Commission développe le dialogue social au niveau européen. Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
Traité de Maastricht	1992	Négociation collective au niveau communautaire européen.
Traité d'Amsterdam	1997	Coordination des stratégies des États membres dans les domaines liés à l'emploi.
Traité de Nice	2001	
Traité de Lisbonne	2009	Intégration de la charte des droits fondamentaux dans le droit européen avec valeur juridique contraignante.

### 3. Sources nationales

#### A. Les textes

- La Constitution, en particulier le préambule de 1946,

proclame des droits économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps, dont le droit d'obtenir d'emploi et le devoir de travailler, la liberté syndicale, le droit de grève, l'interdiction des discriminations des travailleurs, et l'égalité entre les hommes et les femmes.

- Le Code du travail et le Code civil (parties légales et réglementaires),
- Les conventions collectives,

Chaque métier a des contraintes propres. Dans les pays ayant un cadre législatif important pour le travail, ce cadre législatif ne saurait prétendre couvrir tous les cas. Les conventions collectives permettent donc d'ajuster l'application des lois selon le contexte.

Les conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation (usine à feu continu, travail de bureau à horaires fixes, professions du loisir travaillant les jours normalement chômés...), la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières (par exemple, l'infrastructure des transports).

Dans tous les cas, les conventions collectives permettent :

- pour les travailleurs, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui permet de garantir des conditions de travail et de revenu *a minima* <sup>1</sup> ;
- pour les employeurs, de garantir une paix sociale en désamorçant les conflits globaux par la négociation

Les conventions collectives peuvent s'adresser à :

- l'ensemble des travailleurs ;
- un espace géographique ;
- une branche professionnelle ;

- un métier particulier ;
- une entreprise dont le dirigeant appartient à une organisation patronale.

Pour une activité sur l'ensemble du territoire, on trouve des conventions collectives nationales (CCN).

Il existe des conventions collectives applicables à un métier particulier quelle que soit l'activité de l'entreprise (VRP, journalistes).

En France, lorsqu'un arrêté d'extension de la convention collective est publié au journal officiel, elle est dite « étendue », ce qui signifie qu'elle prend force de loi pour toutes les entreprises relevant de son champ d'application.

Une convention collective doit respecter le droit du travail en vigueur, peut être plus favorable que la loi au salarié mais pas moins favorable, de la même manière que l'accord d'entreprise peut aussi être plus favorable mais pas moins que la CCN et que le contrat peut être plus favorable que l'accord ou la convention mais pas moins.

- La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation,

#### *B. Les sources professionnelles*

Les usages ou les coutumes professionnelles, le règlement intérieur et le contrat de travail sont aussi à l'origine des règles régissant les rapports de travail.

- Le règlement intérieur

Un document écrit, régissant les devoirs et droits des membres d'un organisme, des salariés d'une entreprise ou d'une institution.

En France c'est un document établi unilatéralement par l'employeur, bien qu'il doive faire l'objet de consultations préalables.

Il est obligatoire dans les entreprises où sont employés habituellement au moins 20 salariés. Son contenu est limitativement énuméré par la loi française. Certaines formalités doivent être respectées préalablement à son entrée en vigueur.

D'une part le projet doit être soumis pour avis au Comité d'entreprise, au cas où il n'y a pas de CE, des délégués du personnel. D'autre part pour la partie du règlement porte sur l'hygiène et la sécurité consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces avis ne lient pas l'employeur, il fait ce qu'il veut. Ces avis seront joints à l'envoi à l'inspecteur du travail. S'il omet ces consultations, il y a nullité du règlement.

L'employeur envoie à l'inspecteur du travail 2 exemplaires du règlement intérieur ainsi que les avis du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cet envoi doit intervenir au plus tard un mois avant l'entrée en vigueur du règlement intérieur. L'omission de cette étape entraîne la nullité du règlement. C'est l'étape décisive car le code du travail a chargé l'inspecteur du travail du contrôle du règlement intérieur, et par conséquent cet inspecteur a le droit de rejeter certaines clauses.

Le règlement intérieur doit d'une part être affiché dans l'entreprise, au moins un mois avant l'entrée en vigueur et d'autre part déposé au secrétariat des Prud'hommes du lieu de l'entreprise.

Le règlement intérieur doit comporter :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures de prévention des risques,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (droit à la défense des salariés, échelles des sanctions...),
- les conditions de travail si la santé des salariés est compromise
- les dispositions concernant le harcèlement moral et sexuel.

Sont interdites les clauses contraires aux lois et règlements en vigueur :

- Contraires aux dispositions du droit du code du travail (Celle qui dispose que celui qui a des réclamations à faire doit le faire par la voie hiérarchique. Celle qui ordonnait la rupture automatique du contrat de travail après une absence injustifiée de 72 heures)
- Contraires aux lois et règlements en vigueur dans d'autre branche du droit (Clause interdisant la réception de courrier personnel dans l'entreprise)
- Contraires aux accords collectifs et conventions collectives applicables dans l'entreprise :
- Qui apportent au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives, des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.
- Les clauses discriminatoires.

Le contrat de travail

Convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

La législation européenne fait obligation d'un contrat écrit. Mais en France il est admis que le premier bulletin de salaire en fasse office. En l'absence de contrat écrit, le contrat de travail est présumé par la jurisprudence à durée indéterminée et à temps complet, en référence à la durée légale hebdomadaire, 35 heures. Seul un contrat écrit peut attester d'une durée déterminée ou d'un temps partiel.

### *C. Les institutions du droit du travail*

L'application du droit du travail implique de nombreuses institutions aux rôles et aux compétences complémentaires. Certaines institutions sont spécifiques voire emblématiques du droit du travail (inspection et médecine du travail), d'autres sont des institutions ayant compétence générale dans le domaine du droit (tribunaux des ordres judiciaires et administratifs).

#### **Les administrations**

Les institutions administratives ont pour fonction de veiller à l'application des normes du droit du travail, et plus particulièrement d'assurer la protection effective des salariés travaillant dans une Entreprise ou autre. L'inspection du travail est une institution administrative déconcentrée dans les départements. Les membres de cette institution ont une compétence générale pour l'application du droit du travail, et une compétence spéciale en matière de santé et de sécurité au travail. La médecine du travail est une institution ayant vocation à prévenir les pathologies induites par le travail, à savoir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

#### **Le judiciaire**

Les juridictions de l'ordre judiciaire sont compétentes pour appliquer les normes du droit du travail dans les litiges entre les employeurs et leurs salariés. À cet effet, le Conseil des prud'hommes est une

juridiction de première instance, composée de juges salariés et employeurs, chargée de trancher les litiges nés de l'exécution du contrat de travail. Le Tribunal d'instance et le Tribunal de grande instance sont d'autres juridictions de première instance, compétentes en matière de litiges collectifs du droit du travail. Enfin, les juridictions de l'ordre administratif sont compétentes pour apprécier la légalité des normes réglementaires, et des décisions des institutions administratives du droit du travail.

### **Au sein de l'entreprise**

Les syndicats de salariés et leurs représentants exercent des fonctions de défense des intérêts individuels collectifs et de revendication professionnelle à de multiples échelles. Les confédérations syndicales représentatives sont chargées de négocier les accords nationaux et interprofessionnels, et les conventions collectives de branche. Au niveau de l'entreprise et de ses établissements, les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale sont des salariés, membres d'une organisation syndicale, ayant le monopole de la revendication et de la négociation. Ces représentants syndicaux sont également chargés de défendre et de représenter les salariés dans les contentieux du droit du travail.