

DCG 3

EN **FICHES** ET EN **SCHÉMAS**

Collection dirigée par Mohamed-Ali Khaldi

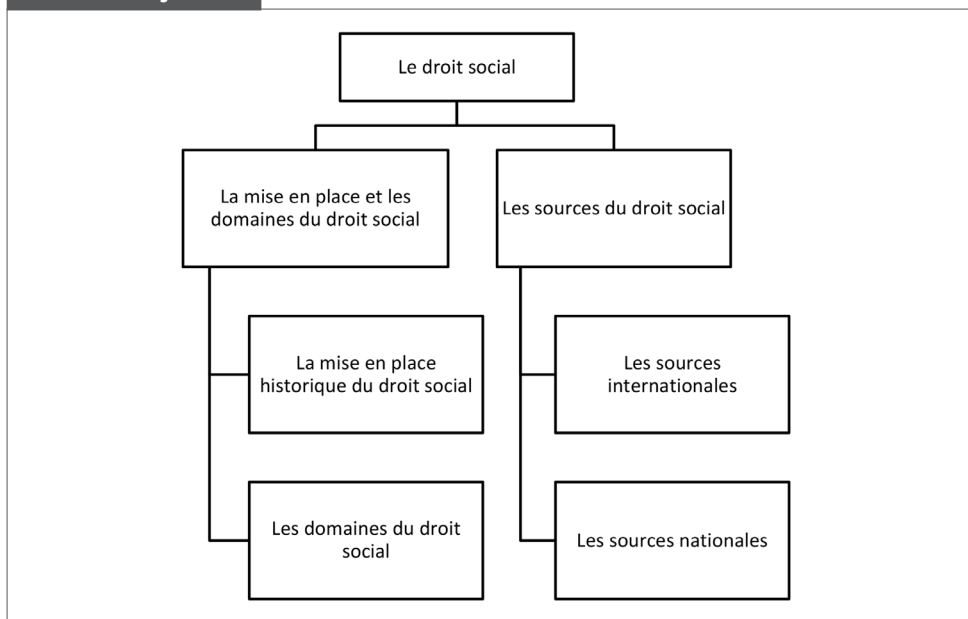
Le droit social

Bernard Guillot

- ▶ **Fiches** de cours
- ▶ **Schémas** de synthèse
- ▶ **Exercices** corrigés



Schéma de synthèse



I. La mise en place et les domaines du droit social

1. La mise en place historique du droit social

Durant la 1^{re} moitié du XIX^e siècle, on assiste à la montée en puissance de l'industrie qui se concrétise par le développement des grandes fabriques. Cette évolution explique le **développement du salariat**. À cette époque, la réglementation du travail et la protection des travailleurs sont inexistantes.

Il faut attendre le milieu du XIX^e siècle pour que les premiers textes organisateurs de la relation d'emploi soient promulgués. Le XX^e siècle va étoffer cette **nouvelle branche du droit** en l'élargissant vers la protection sociale.

Loi du 22 mars 1841 Accès au travail des enfants	Interdiction de faire travailler les enfants de moins de 8 ans. Limitation à 8 heures par jour pour les 8-12 ans. Limitation à 12 heures par jour pour les 12-16 ans.
Loi du 25 mai 1864 Suppression du délit de coalition	Possibilité pour les salariés de se regrouper pour défendre leurs intérêts. La grève n'est plus un délit.
Loi du 21 mars 1884, dite Waldeck-Rousseau	Autorisation de la création de syndicats professionnels.
Loi de 9 avril 1898	Indemnisation systématique et forfaitaire en cas d'accident du travail Sans avoir à prouver la faute de l'employeur.
Loi du 23 avril 1919	Mise en place de la journée de 8 heures.
Loi du 7 juin 1936 Accords de Matignon	Semaine de 40 heures. Instauration des congés payés. Instauration des délégués du personnel.
Ordonnances de 1945	Création de la Sécurité sociale. Instauration des comités d'entreprise.
Loi du 11 février 1950	Création du SMIG
Ordonnance du 17 août 1967	Instauration du mécanisme de la participation aux fruits de l'expansion dans les entreprises de plus de 100 salariés.
Loi du 16 juillet 1971	Obligation de dépenses de formation à la charge des entreprises.

2. Les domaines du droit social

Le droit social comprend le droit du travail mais aussi le droit de la protection sociale dont la principale composante est la Sécurité sociale.

Le droit du travail est une sous-branche du droit social qui se concentre sur les conflits opposant les salariés à leurs employeurs dans les entreprises privées.

Le Code du travail regroupe toutes les dispositions législatives et réglementaires régissant les **relations individuelles ou collectives de travail** qui sont applicables aux salariés du secteur privé. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Sont donc exclus de son champ :

- Les artisans et commerçants ;
- Les professions libérales ;
- Les travailleurs indépendants (entrepreneurs) ;
- Les fonctionnaires.

Le domaine des relations individuelles se rapporte à tout ce qui concerne la formation, l'exécution, l'évolution ou la rupture du contrat de travail.

Le domaine des relations collectives est celui, notamment, des accords et conventions, de la représentation du personnel, de la gestion des conflits...

Le droit de la protection sociale est associé au droit du travail car le statut de salarié permet d'acquérir des droits en cas de situations spécifiques telles que

- La maladie ;
- La maternité ;
- Les accidents du travail ou maladies professionnelles ;
- Le chômage ;
- Le départ à la retraite.

II. Les sources du droit social

1. Les sources internationales

A. L'Organisation internationale du travail [OIT]

L'Organisation internationale du travail a été créée en 1919 par le traité de Versailles. Elle est une agence de l'ONU qui réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 États membres. Elle est à l'origine de normes internationales du travail qui prennent la forme soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant une visée incitative, soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants lorsqu'ils sont ratifiés par les États membres.

Conventions fondamentales

Convention (n° 29) sur le travail forcé,
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective,
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération,
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé,
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession),
Convention (n° 138) sur l'âge minimum,
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants.

Communiqué relatif à l'arrêt n° 1210 du 1^{er} juillet 2008 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation (extraits)

Dans un arrêt rendu le 1^{er} juillet 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé la décision de la cour d'appel de Paris ayant jugé le contrat « Nouvelle Embauche » contraire aux dispositions de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT)...

La compatibilité de ce contrat aux dispositions de la Convention n° 158 de l'OIT, qui est d'application directe en droit interne, avait été contestée devant les tribunaux...

Le contrat « Nouvelle Embauche » ne satisfaisait pas aux exigences de la Convention dans la mesure où il écartait les dispositions générales relatives à la procédure préalable de licenciement, à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, à son énonciation et à son contrôle...

B. Les sources européennes

On peut distinguer le droit élaboré dans le cadre de l'Union européenne et le droit issu du Conseil de l'Europe.

Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale distincte de l'Union européenne qui regroupe aujourd'hui 47 États membres dont les 28 États membres de l'UE. Il est à l'origine de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte sociale européenne (révisée en 1996) qui est un traité qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux.

Instituée en 1959, la Cour européenne des droits de l'homme est une juridiction internationale compétente pour statuer sur des requêtes individuelles ou étatiques alléguant des violations des droits civils et politiques énoncés par les textes fondateurs cités plus haut.

Le droit de l'Union européenne a une influence croissante sur le droit national. Il est alimenté par deux sources :

- Le droit originaire ou primaire qui comprend les dispositions qui relèvent des traités et des protocoles et déclarations qui leur sont annexés. La plupart des dispositions des traités européens ne sont pas d'application directe car ils font référence à des principes généraux.
- Le droit dérivé est composé des actes juridiques pris en application des traités pour mettre en œuvre les droits qui y sont mentionnés. Ces actes juridiques s'appellent des **règlements**, des **directives** et des **décisions**.

Alors que les règlements ou décisions sont d'application immédiate, les États membres doivent transposer les directives dans leur droit national. Ainsi, un socle minimal de normes dans le domaine des relations et des conditions de travail a été progressivement élaboré. [Voir encadré ci-dessous]

La Cour de justice de l'Union européenne [CJUE] veille à l'application du droit européen au sein des pays de l'Union européenne. Par ses décisions, elle est à l'origine d'une jurisprudence qui s'impose aux États membres.

Exemples de directives

Directive 91/533/CEE : Tout employeur est tenu de remettre au travailleur un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail.

Directive 98/59/CE : Tout employeur envisageant d'effectuer des licenciements collectifs est tenu d'organiser des consultations avec les représentants des travailleurs en vue de trouver un accord.

Directive 2000/43/CE : Égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Directive 2000/78/CE : Égalité de traitement entre les personnes sur le lieu de travail quels que soient leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle.

Directive 2002/73/CE : Égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Directive 2001/23/CE : Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'une entreprise ou d'un établissement.

Directive 2003/88/CE : Règles minimales sur le temps de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Directive 2008/104/CE : Égalité de traitement concernant les conditions essentielles de travail et d'emploi pour les travailleurs intérimaires.

Directive 2019/1152/UE : Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

2. Les sources nationales

A. La Constitution et les sources législatives et réglementaires

1. *Le bloc de constitutionnalité*

Il désigne l'ensemble des textes et principes à valeur constitutionnelle que les lois doivent respecter. Situé au sommet de la hiérarchie des normes, le bloc de constitutionnalité constitue un cadre juridique protecteur des droits fondamentaux.

Les textes qui composent le bloc de constitutionnalité sont les suivants.

- La Constitution du 4 octobre 1958 ;
- La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;
- Le Préambule de la Constitution de 1946 ;
- La Charte de l'environnement de 2004.

Le préambule de la Constitution de 1946 reconnaît explicitement :

- Le droit syndical ;
- Le droit de grève ;
- La non-discrimination entre les hommes et les femmes ;
- La représentation des salariés par des délégués.

2. Les lois et ordonnances

La loi est une règle adoptée par les deux chambres du Parlement (Assemblée nationale, Sénat) et promulguée par le président de la République. Souveraine, elle doit être conforme à la Constitution et ne doit pas contrevenir aux traités internationaux, qui jouissent d'une préséance sur elle. Il appartient au Conseil constitutionnel de veiller tant au respect de la Constitution que des traités.

Le Gouvernement peut demander au Parlement l'autorisation de prendre lui-même des mesures relevant normalement du domaine de la loi, afin de mettre en œuvre son programme par le biais d'une ordonnance. Si l'autorisation lui est donnée par le vote d'une loi d'habilitation, l'ordonnance est ensuite soumise au Parlement pour ratification.

3. Les décrets et arrêtés

L'application de la loi ou de l'ordonnance exige souvent des précisions. C'est le rôle des **décrets** d'application. Ils émanent du Premier ministre ou du Président, soit directement (décret simple), soit après consultation du Conseil d'État ou délibération du Conseil des ministres.

L'**arrêté** est une règle édictée par les ministres.

Les décrets ou arrêtés constituent des **actes réglementaires**.

Le Code du travail est composé de deux parties	
Une partie législative (articles en L)	Une partie réglementaire Articles résultants : <ul style="list-style-type: none">- de décrets en Conseil des ministres ou en Conseil d'État (articles en R)- de décrets simples (articles en D)
La numérotation comporte 4 chiffres près la lettre L ou R (ou D) <ul style="list-style-type: none">- Le premier chiffre correspond à la partie,- Le deuxième au livre,- Le troisième au titre,- Le quatrième au chapitre.	

B. Les sources d'origine professionnelle

1. Les usages

a) Définition des usages

Les usages sont des **pratiques non écrites** qui se répètent sans discontinuer. On peut les identifier au sein d'une profession, d'une aire géographique ou d'une entreprise.

Ils sont de moins en moins nombreux du fait de l'inflation normative qui se traduit par une forte croissance du volume des sources écrites de droit.

Une pratique n'acquiert la valeur d'un usage que si elle répond aux trois critères suivants :

Critères	Description
Constance	La pratique se répète régulièrement
Généralité	La pratique doit bénéficier à tous les salariés ou à tous les membres d'une catégorie déterminée.
Fixité	L'avantage lié à la pratique est déterminé à l'aide de critères précis.

b) Mise en cause des usages par l'employeur

L'employeur pour mettre fin à un usage doit respecter une procédure.

- Étape n° 1 : Information des représentants du personnel ;
- Étape n° 2 : Information individuelle de chacun des salariés concernés ;
- Étape n° 3 : Respect d'un délai de prévenance.

Il est important de noter que lorsque l'employeur conclue avec les syndicats un accord collectif qui a le même objet qu'un usage cet accord se substitue automatiquement à l'usage en question.

2. Les accords issus de la négociation collective

Ils sont issus de **négociations entre les partenaires sociaux**, à savoir les syndicats représentatifs des salariés et les employeurs. Les accords peuvent être négociés à différents niveaux.

Accords	Descriptif
Accord national interprofessionnel [ANI]	<ul style="list-style-type: none"> – Négociation au niveau national. – Il traite des sujets d'intérêt commun à toutes les professions. – Il est souvent précurseur d'une loi.
Convention collective ou accord collectif	<ul style="list-style-type: none"> – Négociation au niveau d'une branche. – L'accord peut être national ou territorialisé. – Une convention collective traite d'un ensemble de sujets (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). – Un accord collectif ne porte que sur certains thèmes particuliers.
Accord de groupe	Négociation qui concerne les entreprises constitutives d'un groupe.
Accord d'entreprise et d'établissement	Élaboration des règles spécifiques à l'entreprise ou l'établissement.

3. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un **acte unilatéral de l'employeur**. Il est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés.

Il fixe notamment :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

C. Les autres sources

1. *La jurisprudence*

La jurisprudence correspond aux décisions rendues par les juridictions qui apportent une réponse à des cas particuliers.

Elle n'est pas, au sens littéral, une source du droit, car les juges ne peuvent pas se substituer au législateur en édictant des règles qui seraient générales et permanentes.

Toutefois, elle permet de **pallier le silence des textes** en se référant à des principes généraux du droit ou le manque de précision de certaines dispositions légales. Elle apporte également des éclairages déterminants dans l'interprétation des normes existantes.

La jurisprudence du Conseil constitutionnel et celle de la Cour de cassation sont donc essentielles.

2. *La doctrine*

La doctrine est constituée des écrits des juristes, souvent universitaires, qui s'expriment, en leur nom personnel, sur des problématiques juridiques. Leur autorité reconnue peut influencer les législateurs ou les magistrats.

Ce qu'il faut retenir

- Le droit social recouvre à la fois, le droit du travail qui régit les relations de travail tant individuelles que collectives, et le droit de la protection sociale.
- Il a émergé durant le XIX^e siècle qui a vu, suite à la révolution industrielle, s'implanter durablement le capitalisme.
- Le salariat, caractérisé par l'existence d'un contrat de travail entre un employeur et un subordonné, s'est développé car le fonctionnement des manufactures nécessitait de recourir à une main-d'œuvre abondante.
- Les sources du droit social sont essentiellement nationales (Constitution, lois, règlements...) même si elles doivent respecter certains grands principes énoncés par les institutions internationales (Organisation internationale du travail, Union européenne...).
- En plus des sources d'origine étatique, le droit du travail se caractérise par l'importance du droit négocié issu des accords négociés et validés par les partenaires sociaux (syndicats de salariés d'un côté et organisations patronales ou employeurs de l'autre).
- Comme dans toutes les branches du droit, la jurisprudence est essentielle pour connaître la façon dont les règles de droit s'appliquent concrètement dans les entreprises.