

Fiche 1

Présentation générale du droit du travail

► Objectifs de la fiche

- Comprendre l'objet du droit du travail.

Références jurisprudentielles

- Cass. Crim., 22 juillet 1981, Bull. crim, n° 237.
- Cass. soc., 12 juillet 2006, RJS 2006, n° 1108.

1. Perspective historique

À l'époque du capitalisme naissant, les travailleurs étaient dans une misère effroyable. La concurrence entre les employeurs avait conduit chacun d'eux à utiliser au maximum la force de travail. Avec le développement des écoles socialistes et du mouvement social catholique, la société va prendre conscience de la réalité sociale : l'État ne peut plus se désintéresser de la condition ouvrière. Ainsi, la loi du 22 mars 1841 interdit de travailler avant l'âge de 8 ans. Puis les grandes lois sociales vont se multiplier en particulier sous la III^e République (reconnaissance de la liberté syndicale, instauration des congés payés...).

2. Les finalités du droit du travail

La finalité première du droit du travail est la protection du salarié. C'est pourquoi, le concept d'ordre public social, qui permet à une norme de déroger à loi mais uniquement en faveur du salarié, occupe une place particulière au sein de cette matière. Toutefois, si le droit du travail protège le salarié, c'est également afin de permettre un développement harmonieux de l'entreprise. Le contrat de travail repose sur la subordination et explique, au moins en partie les pouvoirs de l'employeur. Par ailleurs, depuis quelques années, on assiste à un développement de la flexibilité. Le droit du travail serait devenu un frein à l'emploi en raison de sa trop grande rigidité. En conséquence, la protection accordée au salarié diminue et les conventions collectives, peuvent dans certains cas, réduire les droits accordés par la loi aux salariés.

3. Les instances de contrôle du droit du travail

C'est d'abord le juge qui est chargé de faire respecter la loi sociale. Le juge naturel en droit du travail est le conseil de prud'hommes. Sa compétence suppose la réunion de trois éléments : un contrat de travail, un différend né à l'occasion de ce contrat, et un différend individuel. Les différends de nature collective sont de la compétence du TGI. Toutefois, la jurisprudence entend largement la notion de différend individuel. Par ailleurs, à côté du juge civil, le juge pénal est également très présent car beaucoup de dispositions du Code du travail sont pénalement sanctionnées. Le juge administratif intervient également car certaines décisions de l'employeur exigent l'accord de l'inspecteur du travail.

En dehors du juge, c'est l'inspecteur du travail, qui dans le cadre de sa mission de contrôle, est chargé de faire respecter le droit social. Pour mener à bien cette mission, l'inspecteur du travail dispose de trois droits. Il a tout d'abord un droit de visite qui lui permet de pénétrer sans autorisation préalable dans tous les lieux où travaillent des salariés. L'inspecteur du travail a ensuite un droit de prélèvement sur les produits utilisés par les salariés. Enfin, il a le droit de se faire communiquer les registres dont la tenue s'impose dans l'entreprise. Si à l'occasion d'un contrôle, l'inspecteur du travail constate une infraction, il peut dresser un procès-verbal. En pratique, il met souvent d'abord en demeure le chef d'entreprise de se conformer à la loi.

Les indispensables

- Le droit du travail est un droit ambivalent : s'il vise à protéger le salarié, il ne s'oppose pas pour autant aux intérêts de l'entreprise.
- Le conseil de prud'hommes est le juge naturel des litiges en droit du travail.
- L'inspecteur du travail est chargé de contrôler l'application des lois et des conventions collectives.

Cas pratique

Jules, qui travaille pour l'entreprise Duchemin depuis 5 ans, n'est guère apprécié de sa direction en raison de son activité syndicale. Il soupçonne l'employeur de tenir compte de celle-ci dans sa fiche d'appréciation. À l'occasion de la visite de l'inspecteur du travail, il évoque sa situation. L'inspecteur demande alors à l'employeur de lui communiquer sa fiche d'appréciation mais il se voit opposer un refus. Par ailleurs, le salarié ne perçoit pas la prime de fidélité prévue par la convention d'entreprise. En conséquence, il a décidé de saisir le conseil des prud'hommes. Mais l'employeur lui oppose l'incompétence de cette juridiction, il devait saisir le TGI car le litige porte sur l'interprétation d'une convention collective.

Corrigé

L'inspecteur du travail est chargé de contrôler l'application dans l'entreprise des lois et des conventions collectives. Pour mener à bien sa mission, il dispose d'un droit de visite dans tous les établissements où travaillent les salariés. Il a aussi un droit de communication. L'article L. 8113-4 du Code du travail prévoit que les inspecteurs du travail « peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires » par le Code du travail. Il en va ainsi par exemple du registre unique du personnel (C. trav., art. L. 1221-13). Qu'en est-il des fiches d'appréciation du personnel ? La loi ne prévoyant pas expressément la communication de ces fiches, l'employeur peut en principe refuser de les transmettre à l'inspecteur. Toutefois, depuis la loi du 16 novembre 2001, l'article L. 8113-5 du Code du travail permet aux inspecteurs du travail de se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de caractériser l'existence d'une discrimination. Et, comme en l'espèce Jules estime être victime d'une discrimination syndicale, l'employeur ne peut refuser de présenter à l'inspecteur la fiche d'appréciation de ce salarié.

Le deuxième problème soulevé par le cas pratique est relatif à la compétence du conseil de prud'hommes. Pour le saisir, il faut un contrat de travail, un différend né à l'occasion du contrat de travail et un différend individuel. Pour l'employeur, le différend étant de nature collective et pas individuelle, c'est le TGI qui est compétent et pas le juge prud'homal. Il est vrai qu'on pourrait penser que l'interprétation d'une convention collective, c'est-à-dire d'un accord signé entre l'employeur et les syndicats représentatifs relève naturellement du TGI. Toutefois, la Cour de cassation interprète largement la notion de différend individuel. Elle considère que si le litige qui oppose un employeur à un salarié porte sur le salaire auquel celui prétend avoir droit en vertu de la convention collective, le conseil de prud'hommes est compétent. Or, en l'espèce, le débat est lié au versement d'une prime de fidélité prévue par la convention collective. Le salarié peut donc légitimement saisir le juge prud'homal. En revanche, le conseil de prud'hommes ne serait pas compétent en cas d'opposition entre l'employeur et les syndicats sur l'interprétation de la convention collective.

Fiche 2

Les sources du droit du travail

► Objectifs de la fiche

- Comprendre la hiérarchie des normes en droit du travail.

Références jurisprudentielles

- Cass. Ass. Plén., 18 mars 1988, *D.* 1989, p. 221, note J.-P. Chauchard.
- Cass. soc., 19 février 1997, *Dr soc.* 1997, p. 432, note G. Couturier.
- Cass. soc., 17 février 2010, *JCP S*, 1201, note A. Martinon.

Il existe en droit du travail des sources internes et internationales qui se combinent.

1. Les sources internes

En droit du travail, le préambule de la Constitution de 1946, auquel renvoie le préambule de la Constitution de 1958, énonce des principes particulièrement nécessaires à notre temps qui intéressent le droit du travail (liberté syndicale, droit de grève, non-discrimination...). Si le législateur méconnaît ses principes, le texte voté par le Parlement sera annulé. Parmi les autres sources internes, on va trouver la loi. Celle-ci occupe une place essentielle car le législateur régit de façon approfondie les relations de travail. La jurisprudence est aussi une source importante car la chambre sociale de la Cour de cassation se montre très active. Elle opère notamment un contrôle strict sur les licenciements. Les conventions collectives qui sont négociées avec les syndicats représentatifs permettent de compléter les règles qui vont gouverner la relation de travail. Par ailleurs, le règlement intérieur de l'entreprise, qui est rédigé unilatéralement par l'employeur, va fixer les règles de discipline applicables dans l'entreprise. On notera enfin que les usages d'entreprise sont aussi une source du droit du travail. Dès lors que l'employeur accorde de façon régulière des avantages à un groupe de salariés, on se trouve en présence d'usages d'entreprises qui vont lier l'employeur. Pour les remettre en cause, il doit respecter un préavis, informer le comité d'entreprise et informer individuellement les salariés concernés.

2. Les sources internationales

Depuis 1919, l'Organisation internationale du travail s'efforce, grâce à l'adoption de conventions internationales, de promouvoir un droit international du travail. À titre d'exemple on retiendra que la convention n° 111, ratifiée par la France en 1981, prohibe toute discrimination dans les relations de travail. Au sein de l'Union européenne, des directives ont été adoptées pour réglementer la relation de travail. Elles concernent notamment les questions liées à l'hygiène et à la sécurité et la prohibition des discriminations.

3. La combinaison des sources

On retrouve en droit du travail, le principe de la hiérarchie des normes. Normalement, un texte de catégorie inférieure est toujours subordonné à un texte de catégorie supérieure et ne peut y déroger. Toutefois ce principe est largement tempéré par le mécanisme de l'ordre public social qui signifie qu'une norme inférieure peut déroger à une norme hiérarchiquement supérieure si cela est plus favorable pour le salarié. L'article L. 2251-1 du Code du travail prévoit ainsi qu'« une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ». Toutefois, à côté de l'ordre public social, il existe un ordre public absolu auquel on ne jamais déroger même en faveur du salarié. Par ailleurs, dans un contexte de flexibilité au travail, on voit se développer les accords dérogatoires: la loi permet à la convention collective d'entreprise de déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens moins favorable au travailleur.

Les indispensables

- Lorsque l'employeur accorde de façon régulière un avantage à un groupe de salariés, on se trouve en présence d'un usage d'entreprise. L'employeur peut remettre en cause cet usage sous réserve de respecter un délai de préavis et d'informer le comité d'entreprise et chaque salarié concerné.
- Lorsqu'une norme relève de l'ordre public absolu, on ne peut jamais y déroger, même en faveur du salarié.
- L'ordre public social signifie qu'une norme inférieure peut déroger à une norme hiérarchiquement supérieure si cela est plus favorable pour le salarié.
- Les accords dérogatoires se définissent comme des accords collectifs qui, dès lors que la loi le permet, peuvent contenir des normes moins favorables pour le salarié que celles figurant dans le Code du travail.