

# FICHE 1

## LE DROIT SOCIAL

### I LES CADRES DU DROIT SOCIAL

#### A LES DOMAINES DU DROIT SOCIAL

Le droit social regroupe les normes juridiques relatives aux relations individuelles et collectives qu'entretiennent les entreprises de droit privé et les salariés dans le cadre de leur travail.

Le droit social se compose du droit du travail et du droit de la protection sociale :

- le droit du travail établit les règles de subordination juridique entre les employeurs et les employés et régit les conditions contractuelles du travail ;
- le droit de la Sécurité sociale s'applique à définir les garanties collectives sociales contre les risques. Il propose des dispositions qui limitent les effets négatifs des aléas de la vie, l'amointrissement des aptitudes et la réduction du niveau de vie des salariés.

#### B LES SOURCES

Sources légales	Références	Illustrations
Nationales	La Constitution du 4 octobre 1958 fait référence à la Déclaration des droits de l'homme et au préambule de la Constitution de 1946 pour l'énoncé de droits constitutionnels. Ces droits ont une valeur constitutionnelle qui inspire les décisions jurisprudentielles.	Droit de travailler sans discrimination d'origine, de croyance et d'opinion Droit de grève Droit de participation à la détermination collective des conditions de travail Droit à la constitution libre de syndicat et à la liberté d'adhésion
	La loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la Sécurité sociale ; le Code du travail énonce les conditions d'origine législative (articles L).	Droit de la formation Conventions collectives Règles de licenciement Droit à la protection sociale Droit relatif aux accidents de travail
	Les règlements sous forme de décrets en Conseil d'État (articles R) décrets simples (articles L), fixent les modalités d'application des principes légaux.	Les ordonnances permettent au gouvernement sous autorisation et selon les conditions du Parlement, de prendre des mesures qui relèvent du domaine de la loi.

<b>Communautaires</b>	Le droit social communautaire fixe les principes fondamentaux à respecter par les États membres et détermine le droit interne par les règlements et les directives.	Dialogue social européen Égalité des hommes et des femmes Protocole d'accords communautaires collectifs et négociés Libre circulation des travailleurs Comité d'entreprise européen
	La jurisprudence communautaire influence le droit social français.	Travail de nuit des femmes Libre circulation des travailleurs
<b>Non Communautaires</b>	Les conventions conclues dans le cadre du Conseil de l'Europe et ratifiées par la France posent des principes similaires à ceux du droit français.	La charte sociale européenne confirme le droit au travail, de grève, de protection des salariés, à la formation, à la négociation collective.
<b>Internationales</b>	Les conventions internationales et les traités multilatéraux négociés sous l'égide de l'OIT, fixent la norme sociale internationale.	L'Organisation internationale du travail (OIT) promeut la justice sociale par l'amélioration des conditions de vie et de travail.
<b>Professionnelles</b>	Les conventions et accords collectifs sont conclus entre les partenaires sociaux.	Les accords visent l'amélioration des conditions de travail et des avantages sociaux.
	Les usages professionnels ont une portée pratique qui reconnaît un avantage particulier.	L'usage doit être général, déterminé et constant pour s'imposer comme une loi non écrite.
	Les actes unilatéraux de l'employeur sont des accords « atypiques » négociés avec les représentants du personnel et non avec les délégués syndicaux.	L'employeur accorde des avantages qui bénéficient aux salariés jusqu'à leur dénonciation après négociation et information des personnels.
<b>Jurisprudentielles</b>	Les décisions des tribunaux permettent d'interpréter les règles écrites, conventionnelles et coutumières ; elles complètent les dispositions lorsque la loi ne précise pas le contenu de certaines notions.	Les contentieux relèvent des juridictions de l'ordre judiciaire : conseil de prud'hommes, TI, tribunaux répressifs, cour d'appel, Cour de cassation ou de l'ordre administratif : tribunal administratif, Conseil d'État.

## II Les évolutions du droit social

Le droit social a été formulé depuis deux siècles pour protéger le salarié en tant que subordonné à l'entreprise contre les abus d'une relation non égalitaire.

Dates déterminantes	Mesures engagées	Objectifs visés
1791 Décret d'Allarde	Reconnaissance de la liberté du travail	Favoriser les relations contractuelles de travail
1791 Loi « Le Chapelier »	Suppression des associations de plus de 20 personnes Interdiction des coalitions	Réduire la force des corporations Favoriser le salariat Encourager l'exode rural
1830	Journée de 16 heures de travail Travail à partir de 5 ans Contrôle des livrets ouvriers	Répondre aux besoins de main-d'œuvre Éviter les révoltes collectives

1841 Rapport Villermé	Interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans Limitation de la durée journalière de travail : 8 heures pour les 8/12 ans	Reconnaissance de l'intérêt de la scolarisation Prise en compte de l'asservissement des enfants
1884	Approbation du droit de grève Remplacement des grévistes par d'autres personnels	Éviter les mouvements anarchistes Contrôler les ouvriers Limiter l'occupation des usines
1892	Indépendance des Inspecteurs du travail recrutés sur concours	Limiter la collusion d'intérêt entre l'entreprise et les vérificateurs
1898	Présomption simple de responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail	Réduire l'inégalité des victimes à l'égard des preuves susceptibles d'engager la responsabilité patronale
1906	Établissement du repos hebdomadaire	Reconnaissance du dimanche comme jour de repos
1919	Limitation de la journée de travail à 8 heures	Régulariser les accords pris lors de la guerre
1930	Promotion des lois de Sécurité sociale et d'allocation familiale	Renforcer les conquêtes acquises durant la grande guerre Répondre au déficit démographique
7 juin 1936 « accords de Matignon »	Instauration de la semaine des 40 heures 2 semaines de congés payés Institutionnalisation et extension des conventions collectives Absence de sanctions pénales pour grève	Répartir des gains de productivité Permettre l'utilisation des bienfaits de la production industrielle Accroître les avantages matériels acquis par le travail
1945	Reconnaissance des droits sociaux Généralisation de la Sécurité sociale Création des comités d'entreprise	Promouvoir les valeurs constitutionnelles du travail Institutionnaliser les rapports sociaux
1950	Instauration du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIC)	Stabiliser les moyens de subsistance Encourager la croissance
1968 « Accords de Grenelle »	Création des sections syndicales Augmentation de salaires Accord sur la 4 <sup>e</sup> semaine de congés payés	Étendre la représentation des salariés Améliorer le pouvoir d'achat Assurer l'économie des loisirs
1971	Instauration de la mensualisation des salaires Obligation de la formation professionnelle	Stabiliser la rémunération sans considération des jours ouvrés Améliorer la qualification pour répondre à la mécanisation technique
1982	Fixation de la semaine de 39 heures et de la 5 <sup>e</sup> semaine de congés Énonciation du droit d'expression Droit à la retraite à 60 ans	Encourager la consommation de loisir Promouvoir le dialogue social Favoriser l'embauche des jeunes
1989	Établissement du Revenu minimal d'insertion (RMI), des contrats emploi solidarité,	Lutter contre les difficultés sociales notamment en cas de chômage Freiner le sous-emploi
1993	Annualisation du temps de travail Création du chèque emploi service	Flexibiliser les emplois Développer l'emploi domestique

1997	Simplification du bulletin de salaire Encouragement de la retraite par capitalisation	Faire apparaître le coût exact des salariés Individualiser la retraite
1998-2004	Réduction du temps de travail 35 heures Instauration de la Couverture maladie universelle (CMU)	Encourager l'embauche Réduire le chômage des jeunes Répondre aux besoins urgents
2004	Réforme de la négociation collective Création du contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CIRMA)	Modifier les rapports de force entre les syndicats Freiner les revenus sans activité
2005	Création des contrats de professionnalisation, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrat nouvelles embauches	Simplifier et limiter les contrats aidés Accentuer les embauches par facilité de rupture durant le préavis de 2 ans
2006	Réforme de l'indemnisation chômage	Équilibrer les régimes chômage
2007	Recodification du Code du travail Exonération des heures supplémentaires	Réorganiser la présentation Libérer le travail
2008 projets	Mise en place d'une TVA sociale Instauration d'une CSG retraite	Réduire les déficits sociaux Couvrir le risque dépendance

## B LES APPLICATIONS ACTUELLES DU DROIT SOCIAL

### 1 L'EXTENSION DES CATÉGORIES SOCIALES

Le droit social concerne l'ensemble de la population.

La population active est composée de trois catégories de personnes caractérisées par leur statut social distinct : le salariat, les professions dites indépendantes et les personnes en attente d'un des deux précédents statuts.

<b>Les salariés</b>	Les salariés soumis à un lien de subordination avec l'entreprise employeuse qui est exprimé par un contrat de travail qui fixe les fonctions et la rémunération.	Les salariés connaissent une sécurité juridique par application du Code du travail et une protection sociale par le Code de Sécurité sociale.
<b>Les professions indépendantes</b>	Les travailleurs non salariés assument leur responsabilité professionnelle à leurs « risques et périls » sans entretenir des liens de subordination avec les personnes avec qui elles contractent.	Les travailleurs indépendants sont des assurés sociaux qui sont couverts par le Code de la Sécurité sociale.
<b>Les personnes sans emploi</b>	Les personnes à la recherche d'un emploi couvertes par les règles de l'assurance chômage et de la protection sociale	Les assurés sociaux bénéficient des dispositions du Code de la Sécurité sociale et de la solidarité publique.

Le reste de la population regroupe les personnes considérées comme des ayants droit, notamment compte tenu de leur situation familiale, de leur scolarité, de leur handicap, de leur retraite.

## 2 LES TENDANCES RÉCENTES OU PROJÉTÉES

Les évolutions du droit du travail sont empreintes de la volonté de rendre « plus efficace » le Code du travail : les dispositions légales ouvrent le champ à la négociation simplifiée pour l'aménagement des conditions de travail. Le Code du travail est ainsi clarifié formellement par l'Ordonnance du 12 mars 2007 dont les dispositions entrent en vigueur avant le 1<sup>er</sup> mars 2008. Les dispositions légales doivent devenir un moyen de création et/ou de maintien des emplois.

Un cadre législatif	Les conditions de travail	Le respect du Code du travail qui impose une obligation d'ordre public
La négociation collective renforcée	Devient prééminente dans la mise en place des temps de travail avec les lois sur les « 35 heures »	Les modes de conclusion des accords collectifs sont favorisés par la loi du 4 mai 2005.
L'assouplissement accru des règles sur le temps de travail	La durée légale du travail reste fixée à 35 heures mais le contingent légal d'heures supplémentaires est de 220 heures par an.	La loi n° 2003-1947 du 17 janvier 2003 vise aussi l'allègement des cotisations patronales de Sécurité sociale.
L'individualisation voulue des rythmes de travail	Le compte épargne-temps, la possibilité des « heures choisies » à la place d'une rémunération majorée	La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 permet aussi la renonciation à des jours de repos en contrepartie d'une majoration salariale.
Le contrat d'activité envisagé	Le contrat d'activité préciserait les fonctions à exercer mais laisserait au travailleur de fixer les modalités de leur exécution.	La tendance réside dans l'assimilation du salarié comme partenaire social qui peut devenir indépendant.
Le contrat de travail unique projeté	Le contrat unique déterminerait un seul type de statut, et donc un régime minimal de droits.	L'alignement des droits et des obligations limiterait toute distinction sociale.
Le contrôle de l'État assuré	Les pouvoirs publics facilitent une négociation généralisée même en l'absence de syndicat.	Les aides publiques facilitent la conclusion d'accords de réduction du temps de travail.
Le revenu de solidarité active	L'État favorise la réinsertion du salarié en maintenant les aides adaptées à sa situation familiale.	Le dispositif permet à des titulaires de RMI de reprendre un travail sans perte de revenu.

# EXERCICES

## 1 RECHERCHE D'INFORMATIONS

**À l'aide de vos lectures, dressez les principes du développement social.**

**ILLUSTREZ LES CARACTÈRES DISTINCTIFS DU SALARIAT ET DU STATUT DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS.**

**CERNEZ L'ÉVOLUTION JURIDIQUE DU SALARIAT.**

## 2 ANALYSE ET COMMENTAIRE DE DOCUMENT

**À l'aide de l'ANNEXE SUIVANTE ET DE VOS RECHERCHES, PRÉSENTEZ LES CARACTÈRES DU MODÈLE SOCIAL FRANÇAIS PAR RAPPORT À CELUI DE L'ALLEMAGNE.**

### ANNEXE

Le modèle social allemand a réussi à introduire une équité sociale selon plusieurs principes.

#### 1 Le modèle allemand est fondé sur le principe de la liberté de l'homme

L'homme peut décider selon un mode d'expression collective. La « social-démocratie » concerne la participation concertée des personnels à leur destinée. Le principe de solidarité marque les règles et les obligations à respecter envers tous les membres de la communauté. La liberté d'essence française reste la revendication de l'absence de subordination et de domination en raison de l'égalitarisme républicain. En Allemagne, la distribution des salaires est équilibrée mais reste trop liée à une réglementation conçue pour les salariés de l'industrie. La place du salarié est marquée par l'image du soutien de famille qui travaille quarante-cinq ans durant dans la même entreprise.

Actuellement, les parcours professionnels ne sont plus aussi linéaires car les emplois alternent la formation, les jeunes peuvent connaître plusieurs employeurs, les salariés exercent souvent des activités variées durant leur vie active.

#### La situation actuelle

La dérégulation du droit sous la pression des règlements et directives européennes poursuit un but d'intégration des nouvelles formes de travail, comme la sous-traitance, le travail indépendant, le télétravail. Elle vise à gommer les distinctions entre d'un côté le salarié, de l'autre le travailleur indépendant à son propre compte.

Restructurations des grands groupes, instauration de réseaux d'entreprise, développement de la sous-traitance et multiplication des petites sociétés anonymes ont dilué les pouvoirs des conseils d'entreprise. Les formes modernes du travail transforment profondément non seulement les rapports de force du monde professionnel mais surtout le droit du travail et le statut de « salariat ».

Selon certains théoriciens, tout excès de protection génère des effets pervers sur l'emploi. La réglementation excessive des licenciements générerait le haut niveau de chômage. Le gouvernement veut donc renforcer le pouvoir des salariés dans les conseils d'établissement allemands qui sont l'équivalent des comités d'entreprise français, afin de réduire les frictions sociales.

#### 2 Le modèle communautaire germanique repose sur une négociation institutionnelle et des discussions préalables

Le système de cogestion tend à vouloir être remplacé par une extension du droit d'initiative des conseils d'entreprise, en termes de qualification et de formation. L'« exception allemande » est très originale et progressiste par la présence de représentants salariés mandatés et des syndicalistes dans les organes de contrôle des sociétés.

En conséquence la fondation d'un conseil d'établissement constitue une possibilité offerte aux salariés pour participer aux décisions mais elle reste peu utilisée. D'autre part, le conseil d'établissement est consulté de façon formelle.

Enfin, la représentation des salariés à parité de sièges et avec voix délibérative dans les conseils de surveillance des grandes sociétés est remise en cause par les chefs d'entreprise et les milieux d'affaires aux motifs de la complexité des décisions stratégiques.

### **La situation actuelle**

Le vieillissement démographique, les mutations du travail, justifient une « refondation » de l'action revendicative : *l'enjeu principal de la politique salariale devient une flexibilité des moyens de production.* La politique conventionnelle en matière de salaires et de temps de travail (Tarifpolitik) est devenue une réserve de souplesse dans la gestion des personnels notamment par la politique de protection sociale. Cette politique vise à intégrer la rémunération indirecte au détriment de la rémunération directe : hausse du temps de travail sans compensation salariale mais avec prestations de protection sociale et accès aux régimes de retraites d'entreprise.

### **3 Le modèle social germanique est transformé très profondément par la mondialisation économique et la globalisation financière.**

Dans le modèle industriel des années 1960, chaque entreprise représentait la société, une machine à intégrer les salariés dans la société. Le capitalisme postindustriel actuel se focalise sur le « cœur de métier » qui dégage les meilleures rentabilités. La promotion sociale ne se pratique plus dans les grandes entreprises que sur le critère de la performance financière. Les ingénieurs sont isolés en interne et les ouvriers séparés et disséminés chez les sous-traitants. De ce fait, les syndicats en concurrence entre eux sont incapables de choisir un modèle qui allie sécurité et productivité.

### **Les enjeux syndicaux**

#### **En 1998, les réformes du gouvernement social-démocrate et Verts (SPD-Verts) ont accéléré l'ébranlement des positions des syndicats.**

Les alliés politiques de la Confédération allemande des syndicats (DGB), dont les dirigeants syndicaux étaient aussi des cadres du SPD ont favorisé le démantèlement des acquis sociaux. Ainsi, la culture du consensus de DGB pour accompagner les réformes, plus qu'à les combattre et à faire monter l'exigence d'alternatives, n'a plus trouvé son champ d'application.

La relation devient complexe et dangereuse entre le DGB et le Parti social-démocrate, et les fédérations les plus combatives, IG Metall et Ver.di, cherchent à s'appuyer sur le mouvement altermondialiste. IG Metall représente les ouvriers du textile, de la métallurgie, du bois et du plastique. Ver.di regroupe les organisations du secteur des services.

Le mécontentement de la base et les rébellions caractérisées se sont accrus contre le SPD, parti de Gerhard Schröder, et les dirigeants du syndicat ont créé un nouveau parti de gauche, baptisé Emploi et justice sociale.

#### **En 2003, le gouvernement Schröder et les partenaires sociaux, garants de l'État social, ont réformé le système d'indemnisation chômage (lois « Hartz IV ») et revalorisé l'apport individuel à l'assurance maladie ou aux régimes de retraite.**

En qualité de cogestionnaires de la protection sociale, les partenaires sociaux mènent une politique salariale qui tente de concilier la compétitivité des entreprises et la solidarité collective, la flexibilité du marché de l'emploi et le financement des régimes sociaux du fait du vieillissement démographique.

Mais face aux exigences de la libre circulation des capitaux et l'intégration européenne, les règles d'une gouvernance soucieuse de négociation et de partenariat s'opposent à la volonté de rentabilité financière et de création de valeur actionnariale.

En 2007, les clauses d'exemption aux conventions tarifaires sont généralisées et deviennent la règle. IG Metall considère que ces reculs ont permis le retour aux 40 heures. Siemens, Daimler, Volkswagen ont pu augmenter le temps de travail sans compensation salariale.

Faudra-t-il mettre en place le modèle de la « flexi-sécurité » selon lequel le changement d'emploi est accompagné d'une garantie de 4 ans de revenus sous contrainte d'accepter les emplois vacants ? Le modèle allemand, en concertation avec d'autres pays, doit-il devenir un modèle européen pour maintenir et défendre des acquis importants, face aux pays en pleine croissance comme la Chine et l'Inde ?

### 3 QUESTIONS

#### **UN ACCORD COLLECTIF PEUT-IL MODIFIER UN CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ? QUELS SONT LES ENJEUX DE L'AFFAIRE REPRÉSENTÉE EN ANNEXE ?**

#### **ANNEXE ARRÊT N° 531 du 10 MARS 2004 COUR DE CASSATION, M.X.VRP/SOCIÉTÉ AIGLON SA (EXTRAITS)**

Attendu que, par contrat de travail en date du 25 mai 1981, M. X... a été engagé par la société Roxchimie, devenue la société Aiglon, en qualité de chef des ventes régional, statut VRP avec un coefficient de départ de 440 ; qu'après réclamations du salarié, il a saisi, le 18 juin 1998, le conseil de prud'hommes pour le paiement de diverses sommes et résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Douai, 30 novembre 2001) de l'avoir débouté de ses demandes de rappel de salaires par application de la convention collective des industries chimiques et résiliation judiciaire du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et ne peut être modifié par le juge ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que son employeur devait lui appliquer les dispositions relatives aux ingénieurs ou cadres de cette convention ;

2°/ qu'aux termes de l'article R. 143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ; ... la Convention collective nationale des industries chimiques et en déclarant que seule la convention collective des VRP lui était applicable, la cour d'appel a violé l'article R. 143-2 du Code du travail ;

3°/ que les jugements doivent être motivés ; [...] que la partie fixe de sa rémunération, revue chaque année depuis son entrée dans la société Aiglon, n'avait pas augmenté depuis 1989 alors que les termes de son contrat de travail stipulaient que « dans tous les cas, la société Roxchimie garantit que les rémunérations, revues chaque année début janvier, intégreront toujours des propositions de vente attractives » ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de rappel de salaire motif pris de ce que la convention collective des industries chimiques n'était pas applicable sans répondre au moyen du salarié tiré de l'application de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;... Mais attendu que la convention collective de la branche d'activité dont relève l'entreprise n'est susceptible de s'appliquer aux VRP que si elle comporte des dispositions particulières ; que la cour d'appel, qui a constaté que la convention collective des industries chimiques mentionnée aux bulletins de paie ne contenait pas de stipulation expresse relative aux VRP, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

La Cour rejette le pourvoi [...].