

<h2 style="margin: 0;">La définition du droit du travail</h2>	<p>Fiche 1</p>
<p>Objectifs Identifier l'objet du droit du travail et les situations pour lesquelles le droit du travail doit s'appliquer.</p>	
<p>Prérequis Introduction au droit.</p>	
<p>Mots-clefs Règle juridique, lien de subordination, présomption de salariat, présomption de non-salariat.</p>	

1. Le droit du travail est une partie du droit social

Le droit social regroupe le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale.

Le **droit du travail** est l'ensemble des règles juridiques applicables aux **relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur subordination en contrepartie d'une rémunération appelée salaire**. Le droit du travail ne s'applique donc qu'aux seuls salariés dans le cadre déterminé des relations de travail.

Le droit de la sécurité sociale est l'ensemble des règles juridiques ayant pour objectif de **garantir l'individu ou le ménage contre tous les risques sociaux**, qu'ils soient **d'origine professionnelle ou non**. L'individu se trouve ainsi protégé contre tous les événements susceptibles de diminuer son revenu en altérant sa capacité de travail (maladie, maternité ou vieillesse) ou susceptibles d'entraîner des dépenses à sa charge (maladie, naissance...).

2. Le champ d'application du droit du travail

• Les trois critères du salariat

Le travail salarié est identifié par trois critères juridiques :

- un travail effectif;
- un lien de subordination ;
- et une rémunération qualifiée de salaire.

La réunion de ces trois critères est indispensable pour qu'il y ait travail salarié et que le droit du travail trouve à s'appliquer. C'est pourquoi en l'absence d'un ou plusieurs de ces critères on ne peut pas parler de travail salarié.

Critères du contrat de travail	Contrat de travail	Bénévolat	Travail indépendant	Emploi fictif
Prestation de travail	oui	oui	oui	non
Rémunération	oui	non	oui	oui
Lien de subordination	oui	oui (possible)	non	oui

Le lien de subordination est un critère qui pose souvent problème. Une présomption simple de non-salariat pèse sur les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des Urssaf. À l'inverse, les VRP, les journalistes et les artistes du spectacle bénéficient d'une présomption légale de salariat.

En cas de doute, les juges déterminent s'il y a subordination juridique qualifiant une situation de travail salarié à partir d'un **faisceau d'indices**. Ce faisceau d'indices prend notamment en compte :

a) l'intégration du travailleur dans un service organisé :

- Le salarié est-il soumis à un horaire de travail précis ?
- Quel est son lieu de travail ?
- Est-il propriétaire de ses moyens de travail ?

b) et le pouvoir de contrôle et de sanction dont dispose l'employeur à son encontre.

- **Bénéficiaires et exclus du droit du travail**

Le droit du travail ainsi défini s'applique aux salariés du secteur privé et des établissements publics à caractère industriel ou commercial non soumis à un statut particulier. Il ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires et assimilés (près de 19 % de la population active);
- aux bénévoles;
- aux professions libérales et aux travailleurs indépendants (près de 10 % de la population active).

Cas pratique

Dominique est bénévole depuis cinq ans dans une association d'aide aux personnes âgées. Elle est chargée de véhiculer les personnes qui ne peuvent pas ou plus conduire en les emmenant par exemple chez le médecin ou le pharmacien. Elle reçoit ses instructions du président de l'association. L'association lui octroie une allocation pour frais dont le montant dépend du nombre de kilomètres parcourus. L'allocation est de 6 € par kilomètre, ce qui est nettement supérieur au montant des frais réellement engagés.

L'association a reçu plusieurs plaintes de la part des personnes âgées au sujet du comportement cavalier de Dominique. Elle l'informe dès lors qu'elle ne souhaite plus sa participation dans l'association. Quinze jours plus tard, Dominique informe l'association qu'elle va porter plainte devant le tribunal des prud'hommes pour licenciement irrégulier et abusif. Est-ce possible ?

Solution : *Il ne peut y avoir de licenciement que s'il y a travail salarié. Il faut donc déterminer si la situation de Dominique répond aux trois critères de la relation de travail salarié à savoir un travail effectif, un lien de subordination et une rémunération.*

Tout d'abord, il y a une prestation effective de travail.

En outre, Dominique est placée sous la subordination juridique de l'association dont elle reçoit ses directives.

Enfin, elle perçoit une rémunération. En effet, bien que l'association parle d'une « allocation pour frais », le mode de calcul de celle-ci et le fait qu'elle excède les frais engagés par Dominique conduiront le juge à penser que l'activité de Dominique relevait du travail salarié et non du bénévolat.

Fiche 2	Les sources du droit du travail		
	<p>Objectifs Identifier les différentes sources du droit du travail et leur articulation.</p> <p>Prérequis Fiche 1.</p> <p>Mots-clefs Loi, jurisprudence, règle juridique, règlement, directive, ordre public social, principe de faveur, pouvoir réglementaire.</p>		

1. Les sources internationales du droit du travail

• L'Organisation internationale du travail (OIT)

Fondée en 1919, l'Organisation internationale du travail est devenue en 1946 une *organisation spécialisée de l'ONU* (Organisation des Nations unies). Selon son président, Juan Somavia, l'OIT a pour finalité de « promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Pour cela, elle élabore des *normes internationales du travail* dont la force juridique est plus ou moins contraignante selon leur nature.

L'OIT regroupe 180 États au sein d'une organisation tripartite composée de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La mission de l'OIT est accomplie grâce à la coordination de 3 organes :

- la Conférence internationale du travail;
- le Conseil d'administration;
- et le Bureau international du travail (BIT).

Organe de l'OIT	Composition et fonction
Conférence internationale du travail	Sorte de parlement mondial réunissant les délégués de 180 États. Se réunit chaque année au mois de juin à Genève.
Conseil d'administration	Composé de 56 membres, il est l'organe exécutif de l'OIT : il définit sa politique générale.
Bureau international du travail	Composé de plus de 2000 fonctionnaires, il est le secrétariat de l'OIT. Il applique la politique définie par le Conseil d'administration.

L'OIT définit les droits fondamentaux du travail dans des *conventions* ou dans des *recommandations* :

- les *conventions* sont des traités internationaux juridiquement contraignants à la condition qu'ils aient été ratifiés par les États membres. Lorsqu'un État ratifie une convention de l'OIT, celle-ci s'applique directement en droit interne ;
- les *recommandations* ont un caractère non contraignant. Elles visent souvent à préciser une convention en indiquant la manière dont un principe doit être appliqué.

• **Les traités internationaux**

Des traités peuvent être passés entre la France et un autre pays sur un sujet limité (par exemple sur les garanties sociales accordées aux travailleurs étrangers) en vue de garantir une réciprocité du traitement des ressortissants de ces deux États.

• **Le droit européen non communautaire**

La Convention européenne des droits de l'homme

Adoptée par le Conseil de l'Europe le 4 novembre 1950, la *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales* contient plusieurs articles concernant directement le droit du travail.

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)

Elle veille à garantir le respect de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme. Tout justiciable de l'un des 47 pays membres du Conseil de l'Europe peut ainsi saisir la Cour européenne des droits de l'homme pour réclamer son application à la condition d'avoir épuisé tous les *recours judiciaires* offerts dans le pays dans lequel il a été jugé.

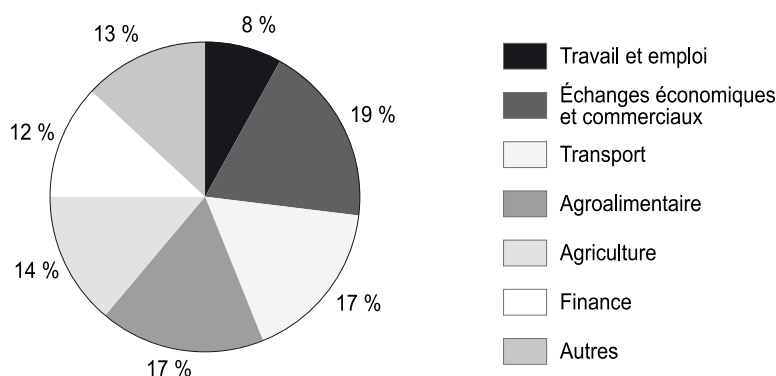
La Charte sociale européenne

La *Charte sociale européenne* (1961) est le premier document international à reconnaître certains droits sociaux tels que le droit de grève. Les États ayant ratifié la charte doivent régulièrement rendre des comptes au *Conseil de l'Europe* et au *Comité européen des droits sociaux* concernant leur application des dispositions prévues dans cette charte.

• Le droit communautaire

Le droit communautaire émane des instances de l'Union européenne, laquelle est née en 1992 lors de la signature du traité de Maastricht et compte actuellement 27 États membres. Le droit du travail n'est pas la priorité de l'Union européenne. Les règles concernant le droit du travail ne concernent qu'une petite partie des règles adoptées par l'Union européenne. Le droit communautaire a cependant un impact direct sur la réglementation du travail applicable en France et dans tous les États membres.

Répartition des directives européennes par matière



Le droit primaire

Le *droit primaire* comprend les traités constitutifs de la Communauté économique européenne devenue l'Union européenne et les traités et les actes d'adhésion modifiant les traités constitutifs. Le droit primaire est immédiatement et directement applicable par tous les États membres.

Le droit dérivé

Il regroupe l'ensemble des actes de l'Union européenne en application du droit primaire. On distingue les *actes obligatoires* (règlement, directive et décision) et les *actes sans portée obligatoire* (recommandations et avis).

Les actes obligatoires comprennent :

- le *règlement communautaire*, directement applicable par tous les États membres, a une portée générale;
- la *directive communautaire*, lie les États membres sur le résultat à atteindre dans un temps imparti mais les laisse libres des moyens à fixer pour atteindre ces objectifs;
- la *décision communautaire*, est un acte de portée individuelle qui s'impose au destinataire – État ou personne physique ou morale – désigné dans la décision.

Les actes sans portée obligatoire comprennent :

- les *recommandations*, qui sont des actes émis par la Commission européenne ou le Conseil de l'Union européenne destinés à inciter les États membres à adopter un certain comportement;
- les *avis*, qui expriment l'opinion ou l'intention politique d'un organe communautaire ils sont généralement sollicités par un tiers.

La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes

La Cour de justice des Communautés européennes est chargée d'interpréter le droit primaire et le droit dérivé. Ses décisions sont obligatoires.

2. Les sources nationales du droit du travail

• La Constitution et le bloc de constitutionnalité

La *Constitution* de 1958, le préambule de la Constitution de 1946 et la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 forment le bloc de constitutionnalité. Ces textes contiennent plusieurs principes relatifs au droit social, parmi lesquels :

- le droit de grève;
- le droit à la protection de la santé;
- le droit de défendre ses intérêts par l'action syndicale...

• La loi et les règlements

La Constitution confère au législateur la charge de délimiter les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical.

Les *règlements*, actes administratifs unilatéraux de portée générale, complètent les lois. On distingue les *décrets* qui sont des actes exécutoires émanant du président de la République ou du Premier ministre et les *arrêtés* qui sont des décisions exécutoires à portée individuelle ou

générale émanant d'un ou plusieurs ministres (arrêtés ministériels ou interministériels) ou d'autres autorités (arrêté préfectoral...).

L'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au droit du travail sont rassemblés et codifiés (numérotés) au sein du *Code du travail*. Promulgué en 1910, le Code du travail connaît une recodification constante.

- **La jurisprudence**

La jurisprudence est l'ensemble des décisions de justice rendue par les tribunaux de 1^{re} et de 2^e instance et par la Cour de cassation. Le rôle du juge est essentiel pour interpréter les règles juridiques aux situations particulières.

- **Les conventions et accords collectifs**

La négociation collective entre représentants des salariés et des employeurs peut être source de droit. On distingue les *conventions collectives* et les *accords collectifs*.

Les *conventions collectives* définissent les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective, l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et de leurs garanties sociales.

Les *accords collectifs* ne concernent qu'une partie des points ci-dessus.

- **Les normes patronales**

L'employeur dispose du *pouvoir réglementaire* : il peut développer des règles juridiques applicables dans son entreprise. Il en est ainsi du *règlement intérieur* dans lequel sont fixées les règles en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline.

L'engagement unilatéral de l'employeur est l'expression d'une volonté explicite de sa part. Il est créateur de droits pour le salarié. L'employeur peut revenir sur un engagement unilatéral en appliquant la procédure prévue pour la dénonciation d'un usage.

- **Les usages**

Les *usages* sont créateurs de droits pour les salariés et de devoirs pour les employeurs.