

CHAPITRE 1

Quelques dates importantes

De la Révolution française à 1840 a régné en France le libéralisme économique. Ainsi, le décret d'Allarde (2-17 mars 1791) a posé le principe de la liberté du travail en affirmant qu'il était « libre à toute personne d'exercer telle profession ou métier qu'elle trouvera bon ». Quant à la loi Le Chapelier (14-17 juin 1791), elle interdisait purement et simplement les groupements professionnels et les coalitions.

Il fallut attendre 1841 et le développement de l'industrie pour qu'apparaissent les premières lois sociales. Ce mouvement ne fera ensuite que s'amplifier.

- **1841** : interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans. Cette loi n'a pourtant jamais été appliquée.
- **1864** : reconnaissance du droit de grève.
- **1874** : création de l'inspection du travail.
- **1884** : reconnaissance de la liberté syndicale.
- **1906** : institution du repos hebdomadaire.
- **1910** : rédaction du Code du travail.
- **1936** : signature des « accords de Matignon » conclus sous l'impulsion du mouvement du Front populaire. Dans le cadre de ces accords sont institués : les congés payés (deux semaines), la semaine de 40 heures, les délégués du personnel, le principe de l'extension des conventions collectives.

- **1945** : création des comités d'entreprise.
- **1947** : création des comités d'hygiène et de sécurité.
- **1950** : institution du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- **1956** : institution de la troisième semaine de congés payés.
- **1958** : création de l'assurance chômage.
- **1967** : loi sur la participation des salariés aux fruits de l'entreprise. Création de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).
- **1968** : suite aux événements de mai, le patronat formalise avec les syndicats les « accords de Grenelle » qui permettent la création dans les entreprises de section syndicales.
- **1969** : institution de la quatrième semaine de congés payés.
- **1970** : création du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) qui remplace le SMIG.
- **1973** : loi sur le licenciement.
- **1982** : réduction du temps de travail (de 40 à 39 heures hebdomadaires), octroi de la cinquième semaine de congés payés, limitation des recours aux contrats précaires, développement des institutions représentatives du personnel et de la négociation collective.
- **1986** : suppression de l'autorité administrative de licenciement économique.
- **1998-2000** : loi sur les 35 heures hebdomadaires
- **2008** : promulgation d'un nouveau Code du travail

CHAPITRE 2

Les fondements du droit du travail

On serait tenté de dire que les fondements du droit du travail reposent sur le Code du travail. Cette réponse n'est pas inexacte mais elle se révèle incomplète.

Sources internationales

■ Le droit européen

Normes établies dans le cadre du Conseil de l'Europe

Dans ce cadre, on signalera essentiellement la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950. Cette convention envisage, notamment, des droits civiques et politiques, affirme la liberté d'expression syndicale (article 11) et prévoit que chacun peut se prévaloir d'un procès équitable (article 6). Dans le même ordre d'idée on signalera également l'existence de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 définissant les droits des salariés.

Normes établies dans le cadre de l'Union européenne

Le traité de Rome du 15 mars 1957 (complété par l'Acte unique européen, le traité de Maastricht, le traité d'Amsterdam puis de Nice) a institué la Communauté européenne. Ce traité, qui a pour objet « d'établir les fondements d'une union sans cesse plus étroite entre les peuples euro-

péens », comporte un volet important en droit du travail. À partir de ce traité sont édictés certains textes qui influencent notamment le droit du travail. Il s'agit, notamment :

- des règlements, directement applicables dans tous les États membres (exemple : règlement sur la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté),
- des directives qui fixent des objectifs, chaque État gardant le choix des moyens pour les atteindre ; on notera, sur ce point, que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (1975), les licenciements économiques collectifs (1975 et 1998), le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise (1977), l'information des salariés sur les conditions de travail (1991), la charge de la preuve en cas de discrimination (1997), l'information et la consultation des travailleurs en cas de licenciement économique (2002), ont donné lieu à l'établissement de directives.

On soulignera, également, l'importance de la Cour de justice des Communautés européennes qui a pour rôle d'interpréter les dispositions du traité et de créer ainsi un véritable droit social européen.

■ Les traités bilatéraux

Le but de ces traités est en matière de droit du travail de fixer entre les pays contractants les contingents d'immigration et les conditions d'emploi des ressortissants des pays concernés. Ces conventions doivent être connues des chefs d'entreprise lorsqu'ils embauchent des étrangers (hors Union européenne).

■ Les conventions internationales

Les conventions sont, essentiellement, élaborées dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui est une institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU) qui dispose d'un organe permanent à Genève : le Bureau international du travail (BIT). Cela étant, les principes dégagés par ces conventions sont de portée limitée. D'une part, parce que les décisions prises ne s'incorporent à notre droit interne qu'après avoir été ratifiées par le Parlement. D'autre part, parce que les conventions fixent, très souvent, des principes de portée générale sans valeur normative.

Sources nationales

■ La Constitution

La Constitution du 4 octobre 1958 (V^e République) ne comporte pas de référence directe au droit du travail. Toutefois son préambule fait une référence directe au préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (IV^e République) qui, lui, accorde aux droits sociaux une place fondamentale (droit au travail – droit à la non-discrimination dans le travail – droit syndical – droit de grève – droit à la négociation...).

■ Le Code du travail

Le nouveau Code du travail en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 rassemble l'essentiel des textes législatifs et réglementaires, en les classant selon leur source. Il comporte plus de 10 000 articles.

- **La première partie du Code du travail**, composée de près de 1 000 articles, rassemble les textes législatifs. Les articles sont précédés de la lettre « L ».

Exemple : article L1221-1 – il convient de lire cet article de la manière suivante :

L : article de source législative

1 : 1^{re} partie du Code du travail

2 : livre 2

2 : titre 2

1 : chapitre 1

-1 : numéro de l'article

- **La deuxième partie** rassemble les textes réglementaires. Ils sont précédés de la lettre « R » pour les décrets en Conseil d'État et de la lettre « D » pour les décrets simples.

■ La jurisprudence

Le rôle de la jurisprudence est d'interpréter la règle de droit.

Il s'agit, essentiellement, des jugements des conseils de prud'hommes, des arrêts des chambres sociales de cour d'appel et de la chambre sociale de la Cour de cassation. Bien évidemment, les décisions les plus remarquées émanent de la Cour de cassation qui assure l'unité de jurisprudence en droit du travail.

Toutefois, d'autres juridictions peuvent également intervenir telles les juridictions pénales (suite à une infraction au droit du travail), civiles (par exemple dans le cadre de contentieux électoral), administratives (en cas de contentieux avec des salariés protégés)...

■ Les conventions et accords collectifs

C'est une source spécifique du droit du travail. Il s'agit d'accords conclus entre un ou plusieurs employeurs et des syndicats de salariés. Ces accords qui peuvent être conclus à un niveau interprofessionnel, ou au niveau d'une branche professionnelle, d'un groupe, d'une entreprise, d'un établissement, complètent et améliorent la loi en faveur des salariés.

■ Les usages professionnels

Les usages sont des règles non écrites applicables à tous les salariés ou à des salariés d'un secteur d'activité ou à une entreprise en raison d'une pratique réunissant les critères de généralité, de constance et de fixité. Ces usages peuvent concerner par exemple l'octroi d'une prime ou encore l'application volontaire par l'employeur d'une convention collective plus avantageuse pour les salariés que la convention collective réellement applicable.

On notera, cependant, que ces usages ont un caractère précaire puisque l'employeur peut les dénoncer sous réserve d'informer les institutions représentatives du personnel, de prévenir les salariés individuellement et de respecter un délai de prévenance.



■ Le règlement intérieur

Ce document qui émane de l'employeur est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés. Le champ d'application de ce règlement se limite à l'hygiène, la sécurité et la discipline au sein de l'entreprise.

■ Le contrat de travail

Il s'agit de la convention signée entre l'employeur et le salarié et qui détermine les conditions d'emploi.

Hiérarchie des sources

Le principe en droit du travail est que c'est la disposition la plus favorable au salarié qui prime (sauf le cas où le législateur a adopté une solution inverse). Prenons un exemple : la loi prévoit qu'un salarié licencié ayant au moins deux ans d'ancienneté (hormis le cas de faute grave) bénéficie d'un préavis de deux mois. Imaginons que le contrat de travail signé par le salarié prévoit dans cette hypothèse un préavis d'un mois. La solution logique est que c'est la loi qui primera sur le contrat de travail, puisqu'elle est plus favorable au salarié.

Champ d'application

À l'origine, le droit du travail ne concernait que le travail dans l'industrie. Il a été étendu au commerce, à l'agriculture, aux professions libérales, au travail domestique, etc. Il est également applicable aux entreprises publiques (par exemple : la SNCF). En revanche, ce droit n'est pas applicable aux personnes dont la situation est régie par un statut. Ainsi en est-il des fonctionnaires de l'État. On notera, cependant, que le droit public subit de plus en plus l'influence du droit du travail. Enfin, on remarquera qu'un grand nombre de dispositions sont communes aux salariés et aux agents publics (voire aussi pour le droit syndical, droit de grève, droit relatif aux représentants du personnel) et ce, même si les modalités d'application de ces principes sont différentes.

CHAPITRE 3

L'embauche

Principes

L'employeur est libre d'embaucher un salarié sous réserve cependant de respecter certaines règles :

- L'âge d'admission au travail est 16 ans, fin de l'obligation scolaire. Des dispositions spéciales sont toutefois prévues dans le cadre de l'apprentissage.
- Afin de recruter un salarié, l'employeur peut utiliser le service public de placement de la main-d'œuvre (Pôle emploi) ou des bureaux de placement privés. Dans tous les cas, le service est gratuit pour les demandeurs d'emploi.
- L'offre d'emploi peut être publiée ou diffusée sur tout mode de diffusion accessible au public. Elle doit être datée et peut être rédigée de manière anonyme dès lors que le directeur du moyen de communication a connaissance du nom et des coordonnées de l'entreprise. L'offre ne doit pas comporter de mentions discriminatoires ; elle ne doit pas mentionner une limite d'âge maximum : elle doit être rédigée en langue française si elle concerne un emploi devant être exercé sur le territoire français et ne pas comporter de termes étrangers sauf si l'emploi proposé ne peut être désigné que par un terme étranger ; enfin, elle ne doit pas comporter d'allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur les candidats.
- Avant de procéder à un recrutement, l'employeur doit s'assurer que certains salariés ne peuvent faire jouer leur priorité d'emploi. Sont ainsi visés les salariés à temps partiel qui sont prioritaires pour l'attribution d'un temps complet dans leur catégorie professionnelle, les