

L'évolution historique du droit du travail

- I. Le **xix^e** siècle : la naissance du droit du travail
- II. Le **xx^e** siècle : la consolidation du droit du travail
- III. Le **xxi^e** siècle : le perfectionnement du droit du travail ?

- **Définition**

Droit du travail : Ensemble des règles de droit applicables au travail salarié.

I. Le **xix^e** siècle : la naissance du droit du travail

A. La Révolution

L'Ancien Régime se caractérisait par le système des corporations : chacune d'entre elles détenait un monopole de fabrication et de distribution pour effectuer une tâche d'intérêt général. En contrepartie de cette charge, les autorités régaliennes leur avaient reconnu un certain nombre de privilèges. Par ailleurs, les rapports de travail étaient organisés directement par chacune des corporations sans que les pouvoirs publics n'interviennent. Ce système a fait l'objet de critiques notamment par les physiocrates, car il représentait une source de conservatisme et une entrave au libéralisme. La Révolution constitue un tournant important dans la réglementation des relations de travail avec l'abolition des corporations par le décret d'Allarde de mars 1791 et des groupements professionnels par la loi Le Chapelier. C'est la mise en œuvre de l'individualisme et du libéralisme. Le Code civil de 1804 ne va donc consacrer que les articles 1780 et 1781 au contrat de louage d'ouvrage. Ce code considère que le salarié est capable de défendre ses intérêts et est sur un pied d'égalité avec l'employeur. Il consacre le dogme de l'autonomie de la volonté

et le contrat de travail est donc soumis au droit commun des contrats sans règle spécifique, comme un salaire garanti ou une réglementation du temps de travail, de l'hygiène et de la sécurité, etc.

B. 1840: la date de naissance du droit du travail

En 1840, le rapport Villermé met en avant les excès de cette conception libérale et individualiste du contrat de travail. Il dénonce l'emploi excessif des femmes et des enfants, une durée de travail très longue, des salaires infimes, une discipline de fer, notamment avec l'utilisation du livret ouvrier, les carences en matière de règle d'hygiène et de sécurité. Ce rapport démontre l'inadéquation du droit civil à régir le contrat de travail. En effet, ce contrat se caractérise par un lien de subordination, contraire au postulat de l'égalité des parties contractantes du dogme de l'autonomie de la volonté. Par ailleurs, ce contrat permet à une personne de mettre à disposition de l'employeur sa force de travail, sa personne. Cette prestation ne peut donc être considérée comme une marchandise comme les autres: des mesures spécifiques doivent protéger la santé et la sécurité du salarié. Il s'agit de la naissance du droit du travail, qui, certes, va rester embryonnaire jusqu'à la fin du xx^e siècle. Ainsi, en 1841, la première loi est votée interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans. Elle marque une évolution importante dans le rôle de l'État qui prend conscience de la nécessité de ne pas laisser à la seule liberté contractuelle le soin de régler la relation de travail. Mais cette conception nouvelle fait débat, car certains pensent que cela peut freiner l'activité industrielle et que ce n'est pas le rôle de l'État d'intervenir dans les relations privées. Mais le mouvement est enclenché et plusieurs lois importantes sont adoptées:

- en 1864, le délit pénal de coalition est supprimé;
- en 1874 est créée l'inspection du travail chargée de vérifier l'application de la loi dans les entreprises;
- en 1884 est instaurée la liberté syndicale, reconnaissant la nécessité de rétablir une égalité entre l'employeur et la possibilité pour les salariés de se regrouper pour défendre leurs intérêts;
- en 1898, une loi sur l'indemnisation des accidents du travail fait évoluer le droit de la responsabilité civile pour mieux indemniser les salariés victimes de tels accidents.

II. Le xx^e siècle: la consolidation du droit du travail

De nombreuses mesures vont être adoptées au cours du xx^e siècle avec plusieurs étapes importantes: le Front populaire en 1936 qui crée notamment les congés payés, puis la Libération marquée par la constitutionnalisation d'un certain nombre

de droits, comme le droit de grève, puis la période du choc pétrolier qui permet l'adoption des premières lois sur le licenciement, complétées par de nombreuses lois Auroux en 1982 qui réglementent notamment le pouvoir disciplinaire, le règlement intérieur.

Plusieurs traits caractérisent cette évolution :

- ces lois vont dans **le sens d'une amélioration des conditions de travail** et forment le fondement d'une doctrine progressiste qui voit dans le droit du travail, un droit protecteur du salarié cherchant en permanence le progrès social. À titre d'exemple, peuvent être cités les congés payés créés par les accords de Matignon de 1936 ou le salaire minimum garanti instauré en 1950 ;
- ces lois développent **la représentation collective des salariés dans l'entreprise**, puisque les syndicats ont la personnalité juridique en 1920 ; les délégués du personnel sont mis en place en 1936, le comité d'entreprise en 1946 et les sections syndicales en 1968. Le salarié, en concluant son contrat de travail, entre aussi dans une collectivité. L'analyse contractuelle classique ne suffit pas pour prendre en compte cette dimension collective de la relation de travail ;
- ces lois font **entrer les partenaires sociaux dans l'élaboration du droit du travail**. Les conventions collectives sont instaurées en 1919. Plusieurs réformes vont se succéder pour imposer la négociation collective obligatoire dans les entreprises en 1982, puis en 1998 et 2000 pour faciliter le passage aux 35 heures. Dernièrement, la loi du 4 mai 2004 et celle du 20 août 2008 modifient les règles de formation de ces accords pour en faciliter la conclusion, en partant du postulat que la loi est inadaptée pour prévoir des mesures susceptibles de régir tous les secteurs d'activité. La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018 renforcent encore ce mouvement en favorisant la négociation d'entreprise ;
- elles permettent de plus en plus **le contrôle du juge** sur les décisions de l'employeur, comme en matière disciplinaire depuis les lois Auroux de 1982 ou la cause réelle et sérieuse du licenciement depuis 1973 ;
- **de nouveaux objectifs apparaissent** comme la protection de la vie privée et des libertés individuelles dans l'entreprise, ou la lutte contre la discrimination, le harcèlement moral.

La fin du xx^e siècle est marquée par une accélération du phénomène législatif qui rend ce droit de plus en plus complexe. Par ailleurs, c'est un droit en mutation permanente soumis à une évolution de plus en plus rapide, posant des problèmes de sécurité juridique et de mises à jour constantes.

III. Le XXI^e siècle : le perfectionnement du droit du travail ?

Ces réformes incessantes ont complexifié le Code du travail, datant de 1973, le rendant illisible, peu facile d'accès pour nombre d'utilisateurs, voire inapplicable en raison des contradictions ou des cumuls de dispositions. Une simplification du droit s'imposait donc. Le gouvernement a recodifié, à droit constant (Cass. soc. 27 janv. 2010, 98-44376, RDT 2010, p. 143 ; Cass. soc. 13 mars 2012, 10-21785, JCP soc. 2012, 1251), ce Code grâce à une ordonnance du 12 mars 2007, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008. Mais fallait-il aller plus loin ? Fallait-il revoir entièrement ce droit sur le fond ? Les partenaires sociaux ont été amenés à négocier sur de nombreux thèmes, pour donner de nouvelles orientations au droit du travail : il s'agit de donner une plus grande souplesse et de mettre en place une « flexisécurité » à la française. Les enjeux technologiques commencent également à être pris en compte, grâce à la reconnaissance par exemple d'un statut pour les utilisateurs de plateforme de mise en relation ou le droit à la déconnexion. Les principales réformes à signaler sont :

- la loi du 25 juin 2008 (n° 2008-596) portant modernisation du marché du travail, reprenant un ANI du 11 janvier 2008, réglementant la période d'essai ou instaurant la rupture conventionnelle ;
- la loi du 20 août 2008 (n° 2008-789) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Elle réforme en profondeur le droit syndical, la représentativité des syndicats, la négociation collective ainsi que le temps de travail ;
- la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi (n° 2013-504, JCP soc. 2013, n° spéciaux du 18 et 23 juin) reprenant pour partie l'ANI signé par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013 (Voir n° spécial : RDT mars 2013) et portant sur le grand licenciement économique, le temps partiel, la mise en activité partielle ;
- la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron (n° 2015-990), adoptée en force et réformant par exemple le travail dominical ;
- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen (n° 2015-994) ;
- la loi du 8 août 2016 Travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail (n° 2016-1088) modifiant les règles relatives au temps de travail, aux congés, créant un droit à la déconnexion ;
- les ordonnances du 22 septembre 2017 (n° 2017-1385, n° 2017-1386, n° 2017-1387, n° 2017-1388 et n° 2017-1389) et du 20 décembre 2017 fusionnant les instances représentatives du personnel en un comité social économique dit CSE, renforçant la négociation collective au sein des entreprises, y compris celles dépourvues de représentants du personnel et sécurisant la rupture du contrat de travail. Elles ont été ratifiées par une loi du 29 mars 2018 (n° 2018-217, JO du 31 mars 2018) dont la plupart des dispositions ont

été validées par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 21 mars 2018 (DC, n° 2018-761);

- la loi du 5 septembre 2018, n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifiant l'apprentissage, l'indemnisation du chômage, le contrôle des entreprises, la formation professionnelle. Elle a été validée au fond par le Conseil constitutionnel qui a seulement écarté des dispositions introduites au cours des débats alors qu'elles n'avaient pas de lien avec l'objet de la loi (C. const. 4 sept. 2018, n° 2018-769, DC).

À RETENIR

Les principales étapes du droit du travail	
Révolution	Abolition des corporations. Application du Code civil à la relation de travail.
1840	Rapport Villermé dénonçant les dérives de la liberté contractuelle : absence de réglementation de la durée du travail, travail des enfants, carnet ouvrier, etc.
1841	1 ^{re} loi en droit du travail qui interdit le travail des enfants de moins de 8 ans.
1864	Suppression du délit pénal de coalition.
1874	Création de l'inspection du travail.
1884	Reconnaissance de la liberté syndicale.
1898	Réglementation de l'indemnisation des victimes des accidents du travail.
1919	Création des conventions collectives.
1936	Création des 15 jours de congés payés et des délégués du personnel.
1946 et s.	Création du Comité d'entreprise, reconnaissance du droit de grève comme étant un droit constitutionnel, création du SMIG.
1973	1 ^{re} réglementation du licenciement.
1982	Lois Auroux : encadrement du pouvoir disciplinaire, du règlement intérieur, création de la 5 ^e semaine de congés payés, mise en place des 39 heures.
1998-2002	Lois Aubry : passage aux 35 heures. Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 réformant notamment le licenciement économique.
2002 à 2006	Lois Fillon de relance du dialogue social, assouplissement des 35 heures. Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 : nouvelle réforme du licenciement économique, création de nouveaux contrats atypiques.
2008	Entrée en vigueur du nouveau Code du travail. Travail de simplification et de recodification du droit du travail. Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

2012 à 2016	Loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi. Loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron. Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Loi du 8 août 2016 dite loi Travail.
2017 et 2018	Ordonnances du 22 septembre 2017 fusionnant les instances représentatives du personnel, renforçant la négociation d'entreprise et sécurisant la rupture du contrat, ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018. Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Pour en savoir plus

- « Nouveau Code du travail », JCP soc. 29 avril 2008, numéro spécial.
- « L'évolution du droit social », JCP soc. 30 juin 2015, numéro spécial.
- « Sécurité juridique et initiative économique: le cas du droit du travail », JCP soc. 2015, 1223.
- « La loi Travail », RDT déc. 2016.
- « La réforme du Code du travail; Ordonnances du 22 septembre 2017 », RDT oct. 2017.
- « La réforme du droit du travail: Les ordonnances du 22 septembre 2017 », DS déc. 2017, p. 996 et s. et janv. 2018, p. 4 et s.
- « La loi de ratification », dossier DS 2018, p. 492 et s.
- « Étude de la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », DS 2018, p. 682 et s.
- « Quels avenir pour le droit du travail », DS 2018, p. 216.
- « Loi avenir professionnel », RFS 3 août 2018.
- Controverse: « Quelle Europe sociale nous prépare le socle des droits sociaux? », RDT 2017, p. 455.
- G. Aubin et J. Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 1995.
- J. Barthélémy, « Recodifier: pourquoi? comment? », JCP soc. 2007, 139.
- D. Boulmier, « Quand la volonté de codifier à droit constant est source d'inconstance », JCP soc. 2008, 1625.
- R. De Quenaudon, « La doctrine progressiste: une lecture du droit du travail en crise? », D. 2005, p. 1736.
- E. Dockès, « La décodification du droit du travail », DS 2007, p. 388.
- F. Favennec-Héry, « L'ANI sur la modernisation du marché du travail: un espoir? », JCP soc. 2008, 85.
- J. Le Goff, « Les lois Auroux, 20 ans après », DS 2003, p. 703.
- P. Lokiec, « Avis de tempête sur le droit du travail », RDT 2014, p. 738.
- N. Olszak, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011.
- C. Radé, « Recodifier le Code du travail », DS 2006, p. 483.
- C. Radé, « Le nouveau Code du travail et la doctrine: l'art et la manière », DS 2007, p. 513.

- S. Simitis, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir? », DS 1997, p. 655.
- G. Spyropoulos, « Le droit du travail à la recherche d'un nouvel équilibre entre le social et l'économique », DS 1992, p. 259.
- G. Spyropoulos, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », DS 2002, p. 391.
- B. Teyssié, « Un nouveau Code du travail : Quel résultat? », JCP soc. 2007, 140.

POUR S'ENTRAÎNER : QUESTIONS DE COURS

1. Pourquoi un droit du travail est-il né ?
2. Présentez les avantages et les inconvénients de l'inflation législative en droit du travail.

CORRIGÉ

1. Un droit du travail est né car le droit civil s'est révélé insuffisant pour régir la relation de travail pour 3 raisons principales. D'abord, le droit commun du contrat repose sur un postulat d'égalité des parties contractantes. Or, le contrat de travail se caractérise précisément par l'existence d'un lien de subordination et donc par une inégalité entre l'employeur et le salarié, qui ne peut donc pas défendre seul ses intérêts. Ensuite, il s'agit d'une prestation particulière : le salarié met à disposition de l'employeur sa personne. Le droit civil ne peut prévoir des règles destinées à protéger le salarié dans sa santé, sa sécurité, sa vie privée, ses opinions, ou à régir les conditions de travail, le salaire minimum. Enfin, le droit civil ne tient compte que de la relation individuelle salarié-employeur. Or le salarié entre aussi dans une entreprise, une communauté de travailleurs. La dimension collective doit être prise en compte car elle transforme nécessairement la relation individuelle.
2. Cette inflation permet de répondre aux attentes en perpétuelle évolution de la relation de travail, en recherchant un compromis entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur. C'est un moyen de s'adapter à ce monde en mouvement qui doit faire face à de nouveaux défis comme l'introduction de nouvelles technologies. Mais, le droit se complexifie et subit une insécurité juridique croissante en raison de ces réformes incessantes, qui parfois ne sont pas mises en œuvre et ne peuvent produire leurs effets, faute de temps. Un manque de lisibilité et de prévisibilité caractérise de plus en plus souvent cette branche du droit.

Les sources non négociées du droit du travail

I. Les sources supranationales

II. Les sources nationales

- **Définition**

OIT: Organisation internationale du travail, créée en 1919 et chargée d'élaborer des traités internationaux en matière de droit social, pour instaurer un socle minimum de droits à respecter.

I. Les sources supranationales

A. Le droit international

Le traité de Versailles de 1919 a créé l'OIT: Organisation internationale du travail. Cette organisation élabore des conventions internationales dans des domaines très vastes comme le travail des enfants, la Sécurité sociale, le travail de nuit, la rupture des contrats, etc. Ces traités doivent être ratifiés par les États membres pour s'appliquer. Ensuite, chacun des membres doit rendre conforme son droit à ces conventions. Une procédure de plainte est ouverte aux organisations syndicales auprès du Bureau international du travail (BIT) pour faire condamner un texte qui ne serait pas conforme à ces conventions, comme par exemple l'ordonnance de 2005 mettant en place le contrat nouvelles embauches. Une instance, introduite par FO et la CGT est en cours depuis le 31 janvier 2017 à propos de plusieurs dispositions de la loi Travail, notamment celles qui définissent le motif économique du licenciement et celles qui donnent priorité aux accords d'entreprise sur la branche en matière de temps de travail. La France fait partie de l'OIT et a ratifié de nombreuses conventions. Pendant très longtemps, elles ont eu peu d'influence sur le droit français dans la mesure où la plupart de nos règles étaient plus protectrices que ces normes. Mais de plus en plus, elles interviennent notamment dans les visas des décisions de la Cour de cassation en matière de période d'essai, de liberté syndicale par exemple mais aussi dans celles du Conseil d'État, ces deux juridictions exerçant un contrôle de conventionnalité classique (V. par ex. : validité d'une circulaire du 31 août 2009