

FICHES DE COURS

CAS PRATIQUES CORRIGÉS



L'essentiel
du **droit**
du travail

Christine Noël-Lemaître
Aurélia Dejean de la Batie
Didier Chabanet



La définition du droit du travail

- **Objectifs** : Identifier l'objet du droit du travail et les situations pour lesquelles le droit du travail doit s'appliquer.
- **Prérequis** : Introduction au droit.
- **Mots-clefs** : Règle juridique, lien de subordination, présomption de salariat, présomption de non-salariat.

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 désigne** 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 du secteur privé 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...).

L'expression de droit du travail est née au vingtième siècle. Avant de parler de droit du travail, on parlait de « législation industrielle » ou encore de droit ouvrier car les premières lois sociales étaient destinées à protéger les ouvriers travaillant dans les usines, puis elles ont été progressivement étendues aux non ouvriers et aux salariés travaillant en dehors du secteur industriel.

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

L'affaire « Île de la tentation » (Soc. 3 juin 2009), dans laquelle la question était de savoir si la participation à une émission de télé-réalité devait être considérée comme remplissant les critères d'un contrat de travail, montre qu'une activité ludique encadrée peut être qualifiée de travail salarié même en l'absence d'activité professionnelle à partir du moment où l'activité est exécutée non à titre privé mais dans un lien de subordination pour le compte et l'intérêt d'un tiers. Le caractère ludique ou non de l'activité n'a pas à être pris en compte pour la caractérisation du contrat de travail.

Le lien de subordination est un critère décisif pour caractériser l'existence d'un contrat de travail 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 encounter.

Dans la technique du « faisceau d'indices », aucun indice n'est absolument nécessaire. Le juge se prononce à partir de l'examen de l'ensemble des éléments qui lui sont communiqués. Pour certaines professions qui jouissent en raison de la nature même de leur activité d'une grande autonomie dans leur travail, par exemple les médecins, le juge peut recourir à la notion de « travail dans un service organisé, au profit d'autrui ». En la matière le juge bénéficie d'une large marge d'appréciation. Les nouvelles formes de travail (ubérisation, développement des emplois sur des plateformes numériques...) conduisent le juge à interroger les éléments constitutifs du lien de subordination et donnent lieu à des débats juridiques qui débordent du territoire national.

■ **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 8 € 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 qu'elle participe à 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 tout d'abord 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 ici une prestation effective de travail consistant dans le transport des personnes. Le fait qu'il n'y ait pas d'activité professionnelle au sens strict n'empêche pas la caractérisation possible d'un contrat de travail au regard de la jurisprudence.

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.

Les trois critères constitutifs d'un contrat de travail sont donc réunis ce qui implique que Dominique peut se prévaloir de l'existence de ce contrat et si le juge requalifie sa situation en contrat de travail une des conséquences pourrait être l'octroi de dommages et intérêts pour Dominique pour non-respect de la législation en matière de rupture du contrat de travail.

Les sources du droit du travail

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

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). Gilbert F. Houngbo a été élu en mars 2022 directeur général de l'OIT pour un mandat de cinq ans. 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.

La protection offerte par les normes produites par l'OIT est assez faible en pratique car ces dernières ne s'imposent qu'aux États qui les ont ratifiées.

L'OIT regroupe 187 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 187 États. Se réunit chaque année au mois de juin à Genève. Adopte les normes à la majorité des deux tiers.
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 2 700 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 déterminé (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 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

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 quelques articles concernant directement le droit du travail: la reconnaissance de la liberté syndicale (article 11-1), le droit de grève (article 11) et

la liberté d'expression. Ce texte est fréquemment invoqué par les juridictions nationales qui en font une application directe.

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

La *Cour européenne des droits de l'homme* 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

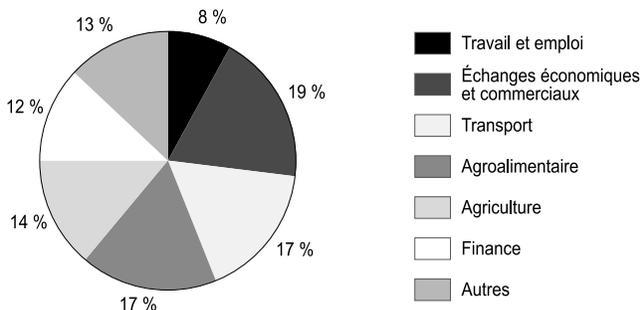
La *Charte sociale européenne* (1961, révisée en 1996) est le premier document international à reconnaître certains droits sociaux tels que le droit de grève. Les États ayant ratifié la charte doivent régulièrement rendre des comptes au *Conseil de l'Europe* et au *Comité européen des droits sociaux* concernant leur application des dispositions prévues dans cette charte. Toutefois ce texte souffre de l'absence d'une juridiction en charge du contrôle de son application. En France, la Cour de cassation dénie tout effet direct de la Charte (Cour cass. 11 mai 2022).

■ **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 qui à l'époque du Traité de Rome (1957) avait pour fonction première de tendre à la réalisation d'un marché commun par la disparition des entraves à la libre circulation des marchandises et des personnes. Les règles concernant le droit du travail ne constituent qu'une petite partie des règles adoptées par l'Union européenne. Et les traités interdisent à l'Union Européenne d'harmoniser les législations des pays membres dans le domaine social (article 4 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne de Lisbonne en 2009). Le droit communautaire a cependant un impact direct sur la réglementation du travail applicable en France et dans tous les États membres. Plusieurs directives ont conduit à un rapprochement de la législation sociale des pays de l'Union européenne à l'instar de la directive de 1977 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, de la directive de 1989 sur la santé et la sécurité au travail

ou encore de la directive de 2019 sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La politique sociale de l'Union européenne a toutefois déçu par son manque d'ambition. Le socle européen des droits sociaux adopté en 2017 à Göteborg revêt une force essentiellement symbolique et politique. Il s'agit d'une liste de 20 principes sociaux vers lesquels l'Union doit tendre à horizon 2025.

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, ainsi que 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, qui a une portée générale ;
- la *directive communautaire*, qui 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 ;