

SEMESTRE 3 – DROIT DU TRAVAIL

Fiche 1 : Présentation du droit social

1) La notion de droit social

Le droit social englobe le droit de la **sécurité sociale** et le droit du **travail**.

A) Le droit de la sécurité sociale

Il regroupe les règles juridiques destinées à protéger les personnes physiques contre l'apparition d'évènements que l'on appelle « **risques sociaux** » (maladie, invalidité, vieillesse, maternité, décès du conjoint, charges familiales, chômage, accidents du travail, maladies professionnelles...). Il va être régi par le **Code de la sécurité sociale**.

B) Le droit du travail

Il désigne l'ensemble des règles qui régissent les relations individuelles ou collectives entre les salariés et les employeurs du **secteur privé**. Il exclut donc les fonctionnaires, artisans, commerçants, et professions libérales.

Le droit du travail a des sources multiples, qui peuvent entrer en conflit. C'est un droit très vivant qui **évolue** beaucoup.

2) Les sources et la hiérarchie des normes

A) Les sources externes à la France

Des sources sont **supranationales**, qui sont des conventions internationales issues de l'**OIT** (Organisation Internationale du Travail), mais aussi du **Conseil de l'Europe**, et du **droit communautaire**.

1. Sources internationales

L'OIT fait partie de l'ONU. Dedans, il y a des représentants des **Gouvernements**, mais aussi des **employeurs** et des **salariés**.

Les conventions de l'OIT sont ratifiées par les États. Elles fixent des libertés et des droits fondamentaux. Donc, des **contraintes très larges** sont fixées en matière de droit du travail (car il paraît très difficile de se mettre d'accord sur des sujets précis).

***Exemple** : Interdiction du travail forcé, abolition du travail des enfants, liberté syndicale...*

Cela constitue donc le **socle** du droit universel du travail.

2. Sources européennes

Il existe les **directives** et les **règlements** :

- Une directive donne un **objectif à atteindre** pour les pays membres, avec un délai.

- Le règlement, quand il est ratifié, s'applique **directement** et totalement dans les États.

Il existe aussi la **jurisprudence communautaire**. C'est la Cour de Justice de l'UE (CJUE) qui a la responsabilité d'interpréter les traités et les règlements.

B) Les sources internes nationales

1. Les sources non négociées

On retrouve d'abord le **droit constitutionnel**. Dans son préambule, des droits fondamentaux sont énoncés, comme le droit du travail, le droit syndical ou encore le droit de grève.

Il y a aussi les **lois**, qui sont rassemblées dans le Code du travail.

La **jurisprudence** est aussi très importante. Cela émane des Cours de cassation et du Conseil d'État. Les Cours de cassation vont interpréter les cas **imprécis**, et vont écrire une jurisprudence, qui n'est toutefois pas une loi (il peut y avoir un revirement de jurisprudence).

Enfin, on retrouve les **usages**, qui sont des **pratiques suivies** par les entreprises dans une région, un secteur, et qui vont finir par s'imposer aux employeurs, c'est-à-dire qu'ils vont créer des droits pour les salariés, à condition qu'ils réunissent 3 critères cumulatifs :

- Le caractère **général** de la pratique (doit concerner tous les salariés d'une entreprise, ou du moins une partie : les cadres, les ouvriers...).
- Le caractère **constant** : la pratique a été répétée dans le temps de manière stable et régulière (**ex** : *prime annuelle*).
- Le caractère **fixe** : les critères d'attribution de l'avantage sont identiques, constants et objectifs (**ex** : *la méthode de calcul de la prime est toujours la même*).

L'employeur qui veut mettre fin à cet avantage devra faire une procédure de **dénonciation** de l'usage.

2. Les sources négociées

• Convention Collective et accords collectifs

Il s'agit de normes d'origine **professionnelle**, qui font l'objet d'une **négociation** entre les syndicats qui représentent les salariés et les syndicats qui représentent les patrons.

Une Convention Collective (CC) traite de l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales des salariés, alors que l'accord collectif va se cibler sur un point particulier.

Ces conventions et accords peuvent être conclus à **4 niveaux** :

- Niveau **interprofessionnel** (plusieurs secteurs qui n'ont pas de lien entre eux).
- Niveau **professionnel** (pour un même secteur d'activité).
- Accord **d'entreprise**.
- Accord **d'établissement** (une entreprise pouvant avoir plusieurs établissements).

Ils peuvent avoir un champ d'application territorial national, régional, ou encore local.

Il existe **3 types de Conventions Collectives** :

- Conventions Collectives **ordinaires** : ne s'appliquent qu'aux entreprises qui adhèrent aux syndicats patronaux qui ont signé la Convention Collective.
- Conventions Collectives **étendues** : équivalent à une CC ordinaire, que le ministère a décidé d'étendre à tous les employeurs du secteur ou de la profession.
- Conventions Collectives **élargies** : dans ce cas, le ministère décide d'élargir l'application d'une convention à une autre branche d'activité, ou à un autre territoire.

- Le contrat de travail

Le contrat de travail est une **convention** par laquelle le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur, sous la **subordination** de ce dernier, moyennant une **rémunération**.

- Le règlement intérieur

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation, en matière de **santé** et de **sécurité** dans l'entreprise, les règles générales permanentes relatives à la sécurité et à leur discipline, et les règles qui interdisent toute forme d'harcèlement (moral ou physique).

Il précise les droits de **défense** de salariés, et il est obligatoire dans les entreprises à partir de **50 salariés**. C'est donc un document écrit et **unilatéral** de l'employeur. Tous les salariés doivent être informés de ce document.

C) La hiérarchie des normes

1. Conflit entre une règle internationale et une règle française

Il existe **2 normes** principales :

- **Supériorité** des droits internationaux sur les lois françaises.
- **Primauté** du droit communautaire sur les lois nationales (françaises).

Ainsi, le juge national devra écarter toute disposition **législatif** ou **règlementaire**, qui serait **contraire** au droit communautaire.

2. Conflit entre normes internes

Si un conflit apparaît entre des normes internes, **3 principes** s'appliquent.

- **L'ordre public social**. Il indique que lorsque deux textes sont en conflit, il convient d'appliquer celui le plus favorable au salarié (« principe de faveur »).
- **L'ordre public absolu**. On ne peut pas y déroger, ni de manière moins favorable, ni de manière plus favorable (**ex** : *procédure de licenciement*).
- **L'ordre public dérogatoire**. Il prévoit qu'une règle s'applique en l'absence de convention passée entre les parties. Depuis 1982, l'ordre public dérogatoire vient empiéter sur les autres

principes, en réduisant le principe de faveur et donc des protections vis-à-vis des salariés (on a globalement plus le droit de déroger qu'avant).

Pyramide de Hans Kelsen :

- Les Conventions Collectives et les accords collectifs doivent être en conformité avec le Code du travail, les lois et les règlements. Ainsi, en principe, ils ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que le Code du travail ou les lois internationales. Il existe cependant des dérogations autorisées par la loi.
- Un contrat de travail ne peut jamais être moins favorable que la Convention Collective ou l'accord collectif.
- Au sommet de la pyramide, on trouvera la Constitution française.

Depuis la **loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social**, le principe de faveur voit son champ d'application réduit. En effet, depuis cette date, un accord d'entreprise peut **déroger** à des règles plus favorables de rang supérieur (branche, professionnel, interprofessionnel), en l'absence de clause contraire (tant que l'accord de niveau supérieur ne l'a pas expressément exclu).

Il existe cependant des domaines où les dérogations sont **interdites** : salaires minimal, classification des Conventions Collectives, protection sociale complémentaire et fonds de la formation professionnelle.

Cependant, dans le domaine de la **durée du travail**, l'accord d'entreprise peut être moins favorable au salarié que l'accord de branche (sous réserve de respecter les dispositions minimales de la loi). Cela s'appelle la **supplétivité** : mis en place en 2016, cette loi ouvre à négociation et donc à supplétivité 37 sujets, c'est-à-dire des règles auxquelles on peut déroger par accord collectif ou Convention Collective.

Exemples : Règles de dépassement de la durée maximale quotidienne du travail, dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail, report des congés payés au 31 décembre de l'année suivante...

3) Les institutions en droit social

A) L'inspection du travail

L'inspecteur du travail (IT) est quelqu'un dont le statut lui confère l'indépendance et la protection. De son côté, il a des obligations, en particulier la discrétion et le respect du secret professionnel.

1. Les missions

Les missions de l'inspecteur du travail sont les suivantes :

- **Le contrôle et la surveillance de l'application des textes.** Dans ce cadre, il dispose d'un droit de visite surprise et de la possibilité de se faire communiquer tous les documents nécessaires à sa mission. Il a également un droit de **procéder à des enquêtes** ainsi que de **réaliser des entretiens** avec les salariés.

- **La constatation des infractions et l'engagement des poursuites**, en particulier sur tout ce qui concerne la sécurité, l'hygiène, le harcèlement, la discrimination... Il peut temporairement **fermer** l'établissement si les salariés sont en danger et plus généralement mettre en demeure l'employeur de faire cesser un trouble (en rédigeant un PV qu'il enverra ensuite au parquet).
- **Le rôle de conseil et de médiation**, il va conseiller les salariés et les employeurs, notamment dans les PME. Il joue également un rôle de médiation entre les employeurs et les salariés.
Exemple : Licenciement économique où il va participer au reclassement des salariés.
- **Le pouvoir de décision**, c'est-à-dire qu'il va donner son accord sur certains points :
 - Décision en matière de durée de travail.
 - Règlement intérieur (retirer ou ajouter des clauses).
 - Fermeture d'un établissement (mesure de sécurité).
 - Accord sur le licenciement de salariés protégés (membres du CSE).

Lorsque l'une des parties n'est pas d'accord avec une décision prise par l'inspecteur du travail, il existe des recours :

- Le recours **gracieux** auprès de l'inspecteur du travail.
- Le recours **hiérarchique** auprès du ministère du travail.
- Le recours **juridique** auprès du tribunal administratif.

2. Les obligations

Les inspecteurs du travail sont tenus à diverses obligations :

- **Intégrité et impartialité** (sans préjugés).
- **Confidentialité** des plaintes.
- **Discrétion** à l'égard des salariés et employeurs.
- Respect du **secret professionnel**.

En 2016, les sanctions vis-à-vis des IT ont été **alourdies** en matière de délit d'obstacle. Ainsi, le fait de faire obstacle à la mission de l'IT peut être puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 37 500 €.

B) Le conseil des Prud'hommes

1. L'organisation

Cette institution est composée de manière **paritaire**, car il y a 50 % des conseillers qui représentent les salariés et 50 % qui représentent les employeurs.

Les conseillers sont nommés conjointement par le ministre du travail et celui de la justice pour une durée de **4 ans**.

Ces CPH sont composés de 5 sections, à savoir l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'encadrement et les activités diverses.

Dans chaque section on aura un **BCO** (Bureau de Conciliation et d'Orientation).

2. Les compétences

• Compétence d'attribution

Les CPH traitent des litiges entre salariés et employeurs de droit **privé**, d'ordre **individuel**, et qui porte sur le **contrat de travail**.

Exception : Les licenciements collectifs pour motif économique sont gérés par les Prudhommes.

Le litige porte sur la **conclusion**, l'**exécution** ou la **rupture** du contrat.

Exception : La promesse d'embauche, ou encore le salarié ne respectant pas une clause de non-concurrence.

• Compétence de territorialité

Le CPH compétent en cas de litige sera celui le plus **proche** du lieu de **travail** du salarié. S'il n'y a pas de lieu fixe, alors le CPH compétent est celui le plus proche de son **domicile**.

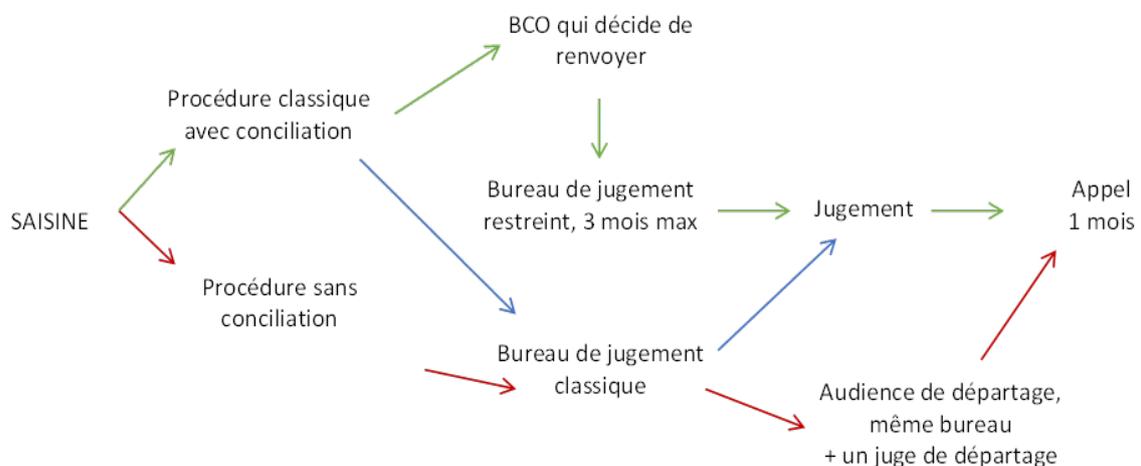
Le CPH va juger en **dernier ressort** jusqu'à ce que la demande atteigne 5 000 €, et au-delà, la décision du CPH est susceptible **d'appel** devant la Cour d'Appel (Chambre sociale).

3. Procédure prudhommale

Tous les salariés du privé, quelle que soit la forme de leur contrat (CDI, CDD...), et tous les employeurs, peuvent saisir les prudhommes. Ce sont toutefois majoritairement les salariés qui les saisissent.

La **saisine** du CPH entraîne obligatoirement une **conciliation devant le BCO**. Si les parties ne parviennent pas à un accord, l'affaire sera renvoyée à un bureau de jugement.

Le BCO est composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié. Le passage devant un BCO est **obligatoire**, sauf s'il s'agit d'une **prise d'acte**, de la **requalification** d'un CDD en CDI, ou de la requalification d'une convention de stage en contrat de travail. On passera alors devant un bureau de jugement **classique**, où chaque partie va s'expliquer.



La décision se fait à la **majorité absolue**. Or, on se retrouve souvent à 2 contre 2. On doit donc faire appel à un **magistrat**, qui préside le bureau de jugement. C'est ce qu'on appelle la procédure de départage (le magistrat va trancher). Le juge peut parfois donner partiellement raison aux deux parties.

Pour demander un **appel**, le délai est de 1 mois (l'appel n'est possible que pour les litiges de plus de 5000 €).

Pour les montants inférieurs à 5000 €, il reste possible de demander un pourvoi en **cassation**, dans un délai de 2 mois (il doit y avoir un problème de procédure de forme, sinon le pourvoi est rejeté).

La formation en **référé** est toujours possible dans tous les **cas d'urgence**, sans contestation sérieuse. C'est une formation rapide, qui permet de faire cesser un trouble manifestement illicite.

La procédure devant le CPH est **gratuite**, mais les **frais d'avocat** sont payants (sauf si prise en charge des charges juridictionnelles en cas de faibles revenus). Il est néanmoins difficile de saisir les prud'hommes sans avocat.

Au CPH, chaque partie peut être **représentée** : soit par un avocat, soit par la personne avec qui l'individu vit en couple, soit par un salarié de l'entreprise ou de la branche d'activité, soit un défenseur syndical, soit un représentant légal (si mineur).

C) Les juridictions civiles

Le TGI et le TI sont fusionnés au sein du Tribunal judiciaire, qui est saisi en droit du travail si :

- **Conflits administratifs** entre les caisses de sécurité sociale et les usagers.
Exemple : Prestation maladies, maternité, accident, faute inexcusable de l'employeur...
- **Litiges collectifs**.
Exemple : Litiges sur la participation ou l'intéressement, sur l'interprétation d'une Convention Collective, avec le CSE, sur des troubles manifestement illicites, sur un danger impliquant une fermeture temporaire, sur une expulsion des grévistes, un conflit autour des élections du CSE...

D) Les juridictions pénales

1. Le Tribunal correctionnel

Le Tribunal correctionnel concerne les **délits** et les **infractions pénales**.

Lorsqu'il y a discrimination, la sanction est de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour une personne physique et 225 000 € d'amende pour une personne morale.

Lorsqu'il y a harcèlement, délit d'obstacle à l'inspecteur du travail, ou encore délit d'entrave à la liberté du travail, on fait appel au Tribunal correctionnel.

Exemple : Grève dans les locaux, qui empêche ainsi le travail des non-grévistes.

2. Le Tribunal de police

Le Tribunal de police traite les infractions après PV dressé par l'inspecteur du travail.

Exemple : *absence de règlement intérieur pour entreprise de plus de 50 salariés.*

Le Tribunal administratif est compétent pour les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail.

Exemple : *Licenciement d'un salarié protégé.*