

Véronique Roy
Agrégée d'économie et gestion
Professeur en DCG

Droit du travail 2018

À jour au 1^{er} janvier 2018

22^e édition

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2018
11, rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com
ISBN 978-2-10-078043-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Fiche 1	Les sources du droit du travail	1
Fiche 2	Le contrôle du droit du travail	6
Fiche 3	L'embauche	12
Fiche 4	Le contrat de travail	18
Fiche 5	Les différents contrats de travail	24
Fiche 6	Les pouvoirs de l'employeur et les droits des salariés	34
Fiche 7	La durée du travail	41
Fiche 8	Repos et congés	50
Fiche 9	L'hygiène et la sécurité	58
Fiche 10	Le salaire	63
Fiche 11	La participation des salariés	69
Fiche 12	La formation professionnelle	76
Fiche 13	Les événements affectant la relation de travail	83
Fiche 14	Le licenciement pour motif personnel	90
Fiche 15	Le licenciement pour motif économique	95
Fiche 16	Les autres modes de rupture	106
Fiche 17	Les conséquences de la rupture	112
Fiche 18	La négociation collective	116
Fiche 19	Le syndicalisme dans l'entreprise	126
Fiche 20	Les institutions représentatives du personnel	131
Fiche 21	Le statut des représentants du personnel	142
Fiche 22	Les conflits collectifs	148
Index		153

Les sources du droit du travail

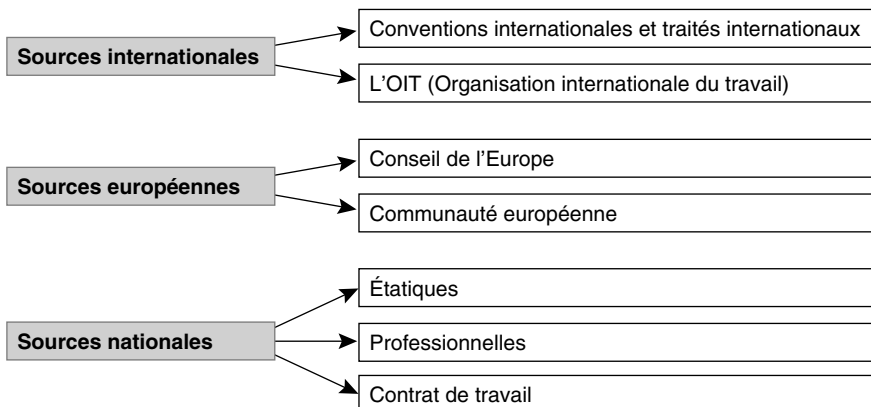
I Principes généraux

- Le droit social comprend le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, ce dernier représentant le droit de la solidarité professionnelle et sociale.
Le droit du travail est un droit récent et progressiste, marqué par les pouvoirs publics qui instituent un ordre public social et un droit à l'emploi au travers des politiques de l'emploi. Il est surtout un droit négocié : la loi pose les grands principes et incite les partenaires sociaux à négocier la mise en place de règles au niveau de l'entreprise (cf. fiche 18).
- Le droit du travail, malgré son intitulé, ne régit pas toutes les formes du travail. Il ne s'applique ni aux travailleurs indépendants ni aux fonctionnaires. N'entrent dans son domaine que les relations salariées, c'est-à-dire celles qui découlent d'un contrat de travail créant une situation de subordination du salarié. Il ne s'applique qu'aux salariés du secteur privé ou à certains salariés du secteur public ou nationalisé (comme par exemple les salariés dans les Établissements publics industriels et commerciaux – ÉPIC).

II Règles applicables

Les sources du droit du travail sont nombreuses et variées.

Les différentes sources du droit du travail



A. Les sources internationales

Le développement de ces sources est surtout l'œuvre de l'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919 par le traité de Versailles et, aujourd'hui, institution de l'ONU. Elle élabore des conventions soumises à ratification par les États ou simplement des recommandations. Les conventions portent sur de grands principes pour la simple raison qu'elles s'adressent à des pays très différents. Le respect de ces conventions dépend de l'unique bon vouloir des États car aucun moyen de contrainte n'est instauré.

Les traités internationaux sont signés au sein de conférences de l'OIT alors que les traités bilatéraux sont adoptés par certains États cosignataires.

B. Les sources européennes

Il faut distinguer les sources européennes au sens large des sources communautaires.

1. Les sources européennes au sens large

Certaines conventions sont signées au sein du Conseil de l'Europe créé en 1949. Elles concernent les grandes libertés fondamentales.

2. Les sources communautaires

Le droit communautaire fait partie intégrante de notre droit positif. Les traités communautaires abordent de grands thèmes : la libre circulation des personnes (et donc des salariés), les droits fondamentaux des salariés, l'égalité entre hommes et femmes, les conditions de travail... Tous ces thèmes sont repris dans les directives et règlements communautaires qui s'imposent aux États membres. La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes est aussi une source importante du droit du travail. Il existe un droit communautaire négocié avec les partenaires sociaux : Business Europe, côté employeurs, et la Confédération européenne des syndicats (CES), coté salariés.

C. Les sources nationales

On peut regrouper ces sources en trois catégories.

1. Les normes étatiques

- **La Constitution de la v^e République** renvoie au préambule de celle de 1946 ; de ce fait, certains droits reconnus ont une valeur constitutionnelle, ils s'imposent à tous.

- **La loi** pose les principes fondamentaux du droit du travail et **les règlements** en précisent l'application. L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une codification en 1910 et le nouveau Code du travail est en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008.
- **La jurisprudence** représente l'ensemble des décisions de justice. Son rôle est de préciser ou d'interpréter la loi. De ce fait, elle est d'une importance primordiale.

2. Les sources professionnelles

- **Les conventions et accords** négociés entre employeurs et salariés sont une source essentielle du droit du travail (cf. fiche 18).
- **Les usages professionnels** sont des règles non inscrites créant une pratique constante et répétée suscitant l'adhésion de tous. Pour les dénoncer, l'employeur doit informer les représentants du personnel et chaque salarié individuellement et il doit respecter un délai de préavis suffisant pour des nouvelles négociations.
- **Les actes unilatéraux de l'employeur** : ils résultent de toute manifestation de volonté de l'employeur à l'égard de l'ensemble des salariés (communiqué, note de service, décision lors d'un CE, etc.). Pour y mettre fin, l'employeur doit le dénoncer.
- **L'accord atypique** : c'est un accord signé par l'employeur ne répondant pas aux règles de conclusion d'un accord collectif.

3. Le contrat de travail

La dernière source est bien évidemment le contrat de travail qui définit les droits et obligations de chacune des parties. Nous étudierons le contrat de travail à la fiche 4.

III Compléments : l'histoire du droit du travail selon quelques lois repères

Le droit du travail et la Révolution

Le décret d'Allarde, du 2 et 17 mars 1791, pose comme principe qu'« il est libre à toute personne [...] d'exercer toute profession, art ou métier qu'elle trouvera bon... ».

La loi Le Chapelier, du 14 et 17 juin 1791, interdit tout groupement professionnel et toute coalition.

Le droit du travail et le xix^e siècle

La loi du 18 mars 1806 institue les conseils des prud'hommes.

La loi du 22 mars 1841 est la première loi sociale ; elle concerne le travail des enfants dans les manufactures et limite la durée de leur travail à 8 heures quotidiennes à 8 ans et à 12 heures à l'âge de 12 ans.

Avec la **Révolution de 1848**, le droit au travail est proclamé, la grève n'est plus un délit, l'inspection du travail est créée et la durée journalière du travail est réduite. Mais ces réformes n'ont jamais été appliquées.

Le droit du travail et la III^e République

- **La loi du 21 mars 1884** proclame donc la liberté syndicale.
- **La loi du 13 juillet 1906** accorde le repos hebdomadaire.
- **1910** : promulgation du Code du travail.
- En **1919**, la journée est de 8 heures et la semaine de 48 heures de travail.

Le droit du travail du Front populaire à la V^e République

- **Les accords de Matignon, en 1936**, établissent le droit syndical et les conventions collectives, 40 heures de travail par semaine, deux semaines de congés payés, l'élection de délégués du personnel.
- **1945** : création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprise.
- **1950** : instauration du **SMIG** (salaire minimum interprofessionnel garanti).
- **1956** : trois semaines de congés payés.

Le droit du travail et la V^e République

- **1968** : **accords de Grenelle** où figure l'instauration des sections syndicales.
- **1969** : quatre semaines de congés payés, intéressement obligatoire.
- **1970** : le **SMIC** (salaire minimum interprofessionnel de croissance).
- **1982** : 39 heures hebdomadaires et une cinquième semaine de congés payés.
Lois Auroux.
- **1994** : réforme de la participation aux résultats.
- **1997** : loi contre le travail dissimulé.
- **1998-2000** : lois Aubry sur les 35 heures.
- **2001** : loi sur l'épargne salariale.
loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
loi sur les discriminations.
- **2003** : loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.
loi sur les retraites.
- **2004** : loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

- **2006** : loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
loi pour le développement, la participation et l'actionnariat salarié.
 - **2007** : loi sur la modernisation du dialogue social.
loi sur la continuité du service public dans les transports.
 - **2008** : loi sur les discriminations.
loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
loi portant modernisation du marché du travail.
 - **2009** : loi sur le travail dominical.
loi sur la formation.
 - **2010** : loi sur les retraites.
 - **2011** : loi sur le travail des handicapés.
loi sur l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.
 - **2014** : loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.
loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
 - **2015** : loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron).
loi relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen).
 - **2016** : loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail ».
 - **2017** : ordonnances sur la négociation collective, sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et sur le compte professionnel de prévention.
-

Le contrôle du droit du travail

I Principes généraux

Le contrôle du droit du travail, dont le but est de rendre ce droit effectif, a pour originalité d'être de deux ordres. Il est tout d'abord administratif (inspection du travail) mais il peut être aussi judiciaire.

II Les règles applicables

A. L'inspection du travail

Sa mission consiste à « assurer le respect de la législation du travail et de constater, le cas échéant, les infractions à celle-ci ». Les inspecteurs assurent, en outre, un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

1. Les missions de l'inspection du travail

Les trois fonctions essentielles de l'inspecteur du travail

Surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles	Pouvoir de décision	Conseil, assistance et conciliation
• Droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur. • Droit de se faire communiquer tous les documents imposés par la loi (registres du personnel, des délégués, le livre de paye...). • Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement sur les matières et produits utilisés.	• Il peut autoriser ou interdire certaines décisions (aménagement du temps de travail, licenciement des salariés protégés). • Il contrôle le règlement intérieur : peut faire modifier ou supprimer une clause. • Il contrôle l'organisation de la bonne représentation du personnel.	• Il répond à toute question concernant le droit du travail, il a un rôle de conseil aux salariés et aux employeurs. • Sur demande, il peut essayer de concilier les parties en jouant le rôle de médiateur et en évitant aussi les conflits individuels ou collectifs.

Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales au titre de délit d'entrave.