

Le Droit du travail

Qu'est ce que le Droit?
Pourquoi un Droit du travail?

Exposé préparé par Serge Gentili

Qu'est ce que le Droit?

- Le **droit** a été défini comme un « système de règles », comme un « concept d'interprétation pour atteindre la justice », comme « une autorité pour concilier les intérêts des personnes », et comme le commandement d'un souverain, sauvegardé par la menace d'une sanction.
- C'est également la traduction d'un projet politique. C'est l'ensemble des règles et normes, définies et acceptées par les personnes, afin de régir les rapports sociaux, et garanties, sanctionnées, par l'intervention de la puissance publique, c'est-à-dire de l'État. La sanction attachée à la règle de droit est ce qui distingue cette dernière des autres règles, telles que les règles morales et de politesse.
- C'est aussi, selon Aristote, ce qui fait que la règle de droit « est meilleure que celle de n'importe quel individu ». car elle a été créée dans l'intérêt général, pour le bien commun. Le Droit garantit l'équilibre entre les devoirs et les droits, entre individus, et entre l'individu et la société.

Le Droit du travail

- Le **droit du travail** est l'ensemble des règles qui régissent les relations entre les employeurs et les salariés. Le contrat de travail crée un lien de subordination juridique entre employeur et salarié, dès lors, le droit du travail rassemble tout ce qui est source de droit rétablissant l'équilibre. C'est une branche du droit privé.
- Le droit du travail est parfois improprement nommé droit social. Cette seconde discipline est plus large, puisqu'elle englobe non seulement le droit du travail mais aussi le droit de la protection sociale.

Les sources du droit du travail français

- **Les sources françaises**

- Ces règles sont issues de diverses sources, à la fois légales et jurisprudentielles.

- En France, les principales sont :

- la Constitution, en particulier le préambule de 1946

- le Code du travail et le Code civil (parties légales et réglementaires)

- les conventions collectives

- la jurisprudence de la chambre sociale de la [Cour de cassation](#).

- **Les textes qui s'imposent aux partenaires sociaux**

- La [Constitution](#) : le [préambule de la Constitution de 1946](#) déclare que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » et affirme le droit de grève et la liberté d'association syndicale. L'article 34 de la [Constitution de 1958](#) confie à la loi le soin de fixer les principes fondamentaux du droit du travail.

- Les [traités](#) ratifiés, en particulier les normes édictées par l'[Organisation internationale du travail](#) et le [Bureau international du travail](#), que la France respecte.

- La [loi](#) : le [Code du travail](#) et la [jurisprudence](#) de la [chambre sociale de la Cour de cassation](#). Le gouvernement procède actuellement à une réécriture du code du travail, à droit constant.

- Les [règlements](#)

- **Les sources négociées**

- Les [conventions collectives](#) de [branche](#)

- Les [accords d'entreprise](#)

- Les [usages](#) d'entreprise

- Le [contrat de travail](#).

- **La hiérarchie des normes**

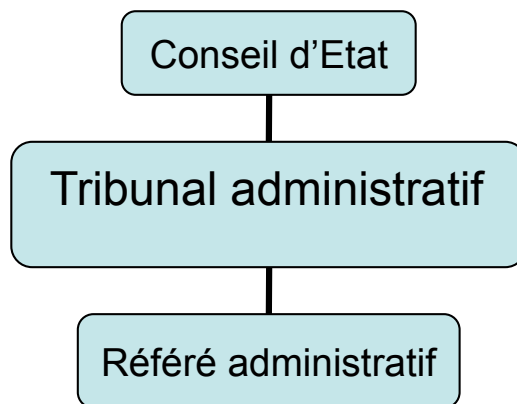
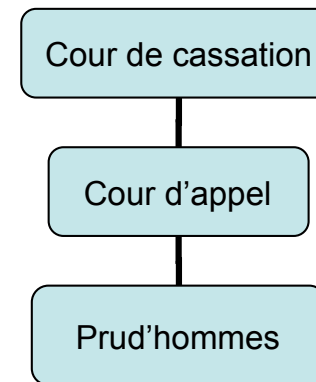
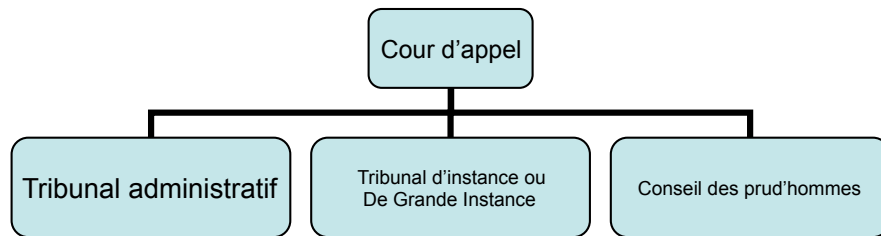
Le Droit européen

- Les différents traités européens, traité de Rome, notamment, mais aussi le traité de Maastricht, ont remis en cause les souverainetés nationales
- La source du Droit européen peut être d'application directe, avec le règlement
- Dans la plupart des cas, la Commission utilise le principe de subsidiarité, avec les Directives
- Les directives sont transposées, une fois adoptées, par des lois ou décrets
- 80% des lois et décrets votés sont des transpositions des directives européennes
- Les outils européens sont: La Commission européenne, qui prépare les projets; le Parlement, qui amende ou rejette; le Conseil, qui adopte; la Cour européenne de justice, qui tranche les litiges

Quels sont les codes applicables, qui éventuellement peuvent être en conflit

- Le code du travail est l'outil le plus utilisé, (parmi les 73) notamment pour les prud'hommes
- Toutefois, le code civil et le NCPC doivent être également utilisés, en particulier pour le TI et le TGI
- Le droit administratif relève du droit public, compétent concernant l'inspection et la direction du travail
- Le code de l'aviation civile s'impose pour certaines activités, (ADP, sociétés d'assistance en escale), et peut entrer en conflit avec le code du travail. (Droit de retrait, temps de travail...)
- Les juridictions compétentes peuvent être diverses: prud'hommes et T.I, prud'hommes et T.A et renvoient au niveau supérieur, au TGI, à la cour d'appel, cour de cassation, ou au conseil d'Etat

Quelques exemples de filières judiciaires



Les Tribunaux

- **Juridictions pénales**
 - *Tribunal de Police*
 - *Tribunal correctionnel*
 - *Cour d'Assises*
- **Juridictions administratives**
 - *le Tribunal administratif*
 - *la Cour administrative d'appel*
 - *le Conseil d'Etat*
- **Juridictions civiles**
 - *Tribunal d'Instance*
 - *Tribunal de Grande Instance*
 - *Tribunal de Commerce*
 - *Conseil des Prud'hommes*
- *Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS)*
 - *Commission Mixte du Contentieux de la Sécurité Sociale (TCI)*
 - *Tribunal Paritaire des Baux Ruraux*

Quelques exemples concrets en cas de licenciement

- **Un salarié « protégé » est licencié: que dois-je faire?**
- Si l'inspection du travail a autorisé le licenciement, il faut:
 - - exercer un recours gracieux auprès de l'inspection,
 - - ou exercer un recours hiérarchique auprès du Ministre
 - - ou/et saisir le tribunal administratif pour faire annuler la décision de l'inspection
 - Tant que ceci n'est pas fait, le Conseil des Prud'hommes se déclarera incompétent
- Si l'inspecteur du travail n'a pas statué, ou a refusé
 - - une non réponse signifie refus, et le juge des référés se déclarera compétent: pourquoi?
 - - il y a urgence et trouble manifeste à l'ordre public, et la demande n'est pas contestable.
 - Le juge des référés est le juge de « l'évidence », et si l'affaire est discutable sur le fond, le juge des référés se déclarera incompétent et l'affaire renvoyée au juge de fond
- Si le salarié n'est pas protégé, puis-je demandé la réintégration?
- Malheureusement, le Conseil des prud'hommes a ce pouvoir exclusivement si la discrimination ou le harcèlement sont avérés.

Quelques exemples d'actions « croisées » ou « successives »

- **Actions croisées**

- **J'ai signé un accord, mais l'employeur ne le respecte pas.**
- Je peux à la fois saisir le Tribunal d'Instance, ou de Grande instance, en demandant des dommages et intérêts pour non respect d'un contrat signé. C'est la personne morale qui intervient dans ce cas.
- Dans le même temps, je saisis le Conseil des prud'hommes pour faire bénéficier les salariés qui me mandatent pour rétablir leurs droits au regard de l'application de l'accord

- **Actions successives**

- Je saisis les prud'hommes pour discrimination ou harcèlement. Le Conseil me donne raison mais se déclare incompétent. Dans ce cas, il faut ensuite saisir le pénal.
- C'est la correctionnelle et c'est à la partie qui demande d'apporter la charge de la preuve, donc prudence...
- On peut parfois s'appuyer sur une décision des prud'hommes positive pour attaquer ensuite pour discrimination ou entrave, toujours au pénal

L'exemple sin et stes

- Les salariés découvrent qu'ils travaillent 20 minutes de trop par vacation, depuis plusieurs années. L'employeur invoque une pause non rémunérée, contraire à la loi Aubry.
- Ils saisissent les [prud'hommes](#). La [conciliation](#), obligatoire, échoue du fait de l'employeur
- Le [bureau de jugement](#) n'arrive pas à se départager: l'affaire est renvoyée en départage et c'est le [juge départiteur](#) qui tranche, donnant raison aux salariés
- La société saisit directement la [chambre sociale de la Cour de cassation](#), qui se déclare compétente, même si la [Cour d'appel](#) n'a pas été saisie.
- Trois ans après l'introduction de l'affaire, elle est enfin « éteinte » puisqu'il n'y a plus de recours possible pour l'employeur. Cet arrêt consolide l'arrêt « Peligrini contre ADP »
- **Remarque:**
- Récemment, des salariés ont saisi la [Cour européenne de justice](#) contre la décision d'avoir obligatoirement un avocat pour saisir la Cour de cassation, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. La demande est fondée, puisqu'ils ont renoncé à faire valoir leurs droits, le coût de l'avocat étant supérieur à leurs demandes!