

Droit du travail - Transcription vidéo -Les normes supranationales et nationales

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour à tous !

Bienvenue sur cette nouvelle plateforme consacrée aux normes en droit du travail. Nous avons décidé de séquencer avec d'une part les sources imposées et d'autre part les sources négociées. Dans cette séquence sur les sources imposées, l'objectif est de bien comprendre la différence entre les sources supranationales en dehors de la France et les sources nationales, comment elles s'organisent et quel est leur contrôle.

Ce qui est marquant en droit du travail, c'est la variété des sources. Elles sont en effet nombreuses et très différentes les unes des autres. Un principe est important, c'est celui de la hiérarchie des normes. On doit la pyramide à M. Kelsen, selon lequel, juriste autrichien, les normes inférieures doivent être conformes aux normes supérieures.

Cette hiérarchie a changé. Sous la troisième et quatrième République, c'était la loi qui était au sommet de la hiérarchie. Depuis 1958, nous avons au sommet de la hiérarchie le bloc constitutionnel, puis le bloc conventionnel et enfin le bloc législatif. Cela veut dire que la loi doit être conforme non seulement au droit international, mais également au bloc constitutionnel. Il y a des contrôles qui sont effectués.

Alors nous allons reprendre les différents blocs. Et pour commencer, le bloc supranational, c'est à dire celui qui est au deuxième rang.

Parmi les sources internationales, il faut encore distinguer les sources qui sont l'œuvre de l'OIT d'une part, puis celles qui sont européennes. Parmi les sources internationales, nous avons donc celles qui sont issues de l'OIT, l'organisation internationale du travail.

Cette organisation internationale a été créée en 1919 par le traité de Versailles à la fin de la Première Guerre mondiale. L'objectif étant d'assurer la paix sociale pour éviter justement de nouvelles guerres. La particularité de cette première organisation internationale est d'être fondée sur le tripartisme, c'est à dire qu'il y a non seulement les états membres, mais également les employeurs et les salariés.

Autrement dit, toutes les parties sont représentées, mais avec l'inconvénient que ça peut être des intérêts divergents.

Le fonctionnement de l'OIT ? Eh bien, vous avez le conseil d'administration avec des membres. Vous avez le Bureau international du travail, qui se trouve aujourd'hui à Genève, et vous avez la Conférence internationale du travail qui est justement l'organe légiférant. Ils se retrouvent à Genève une fois par an et c'est là où les délégations vont adopter les différentes normes.

Il existe deux types de normes.

D'une part des recommandations qui, comme son nom l'indique, ne sont pas contraignantes, et d'autre part, les conventions qui sont soumises à ratification. Il y a

aujourd'hui 190 conventions Vous pourrez retrouver toutes ces normes sur le site officiel de l'OIT.

Prenons un exemple parmi les 190 conventions de l'été, vous avez la convention numéro 158 sur le licenciement.

Cette convention a un effet direct reconnu. Ça veut dire que le justiciable français peut invoquer cette convention devant les juridictions nationales.

Pour vous donner un exemple, le barème Macron, le fameux barème qui précise le montant des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, a fait l'objet d'un contrôle de conventionnalité par rapport à cette convention 158.

Et plus particulièrement l'article 10 qui exige une indemnité adéquate. La Cour de cassation a considéré, dans un avis, que le barème Macron était conforme à cet article 10 de la convention 158 de l'OIT. Mais différentes prudhommes et des cours d'appel ont considéré au contraire que le barème Macron n'était pas conforme. La cour d'appel de Paris a décidé que si d'une manière générale, le barème Macron était conforme à la convention 158 de l'OIT, dans l'espèce particulière, cela ne permettait pas une indemnité adéquate. Et a donc octroyé à la salariée licenciée sans cause réelle et sérieuse 32 000 € de dommages et intérêts, là où le barème Macron aurait fixé une indemnisation entre 13 000 et 17 000 €.

Il faut signaler que l'OIT, dans son rapport du 25 mars 2022, a considéré qu'il fallait le vérifier, que dans tous les cas, il fallait qu'il y ait une indemnité adéquate. Le barème Macron n'a pas fini de laisser une certaine insécurité sur sa conformité par rapport à la convention 158 de l'OIT.

Jean-Michel Dorlet

Passons maintenant à l'examen des normes européennes.

Tout d'abord, il faut voir les textes conventionnels adoptés par le Conseil de l'Europe. Il y en a deux : la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, d'une part, et la Charte sociale européenne d'autre part. L'effet direct, c'est à dire la possibilité d'invoquer ce texte devant les juridictions nationales, n'est pas reconnu de la même manière pour chacun de ces deux textes.

Concernant la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'effet direct est reconnu.

Mais pour la Charte sociale, il en va différemment. Selon le contenu des articles de cette charte, ils peuvent ou non être d'effet direct. Ainsi, l'article 24, qui est relatif à une réparation adéquate du licenciement injustifié, n'a pas été reconnu par la Cour de cassation comme ayant un effet direct devant les juridictions françaises.

Ajoutons qu'un comité européen est en charge de l'application de cette Charte sociale.

Ensuite, examinons les sources de l'Union européenne.

Il y a bien évidemment les traités qui s'imposent, mais aussi les directives qui sont adoptées au niveau de l'Union européenne par le Parlement et par le Conseil, et qui doivent faire l'objet d'une transposition dans la législation de chacun des pays membres.

Enfin, il y a des règlements qui sont directement applicables. Mentionnons également l'existence d'un dialogue social européen entre les organisations patronales et syndicales de salariés qui permet d'adopter des textes conventionnels au niveau de l'Union européenne.

Cécile Caseau-Roche

Après ce voyage au sein des sources supranationales, revenons en France. Parmi les sources nationales, il faut distinguer d'une part la Constitution, d'autre part la loi et enfin la jurisprudence.

Pour commencer, la Constitution de la cinquième République 1958.

Alors souvenons-nous que le droit du travail dans la Constitution de la cinquième République se trouve essentiellement dans le préambule et plus particulièrement dans le préambule de la Constitution de la quatrième République de 1946 qui aujourd'hui fait partie du bloc de constitutionnalité.

Comment est respecté ce droit du travail ?

Par le biais d'un contrôle de constitutionnalité. Ouvrons plus particulièrement le préambule de la Constitution, celui de 1946. Nous y avons ce qu'on a appelé les droits sociaux, particulièrement nécessaires à notre temps. Il faut se souvenir qu'en 1946, c'est l'après-guerre, c'est la reconstruction de la France. Et c'est ainsi que sont consacrés certains droits qui sont les bases mêmes du droit du travail, notamment le droit de grève, la participation à la détermination collective des conditions de travail.

C'est sur cette base que tout le droit du travail trouve sa valeur constitutionnelle.

Comment se manifeste la valeur constitutionnelle ?

Il y a deux types de contrôle de constitutionnalité, c'est à dire qu'on va vérifier si la loi est bien conforme à la Constitution.

Le premier type de contrôle, c'est le contrôle a priori qui se fait au moment du vote de la loi. Lorsque le Parlement a voté la loi et avant la promulgation, il y a possibilité pour 60 députés et 60 sénateurs le président de la République, le président du Sénat, l'Assemblée nationale, le Premier ministre, de saisir le Conseil constitutionnel pour vérifier si les dispositions sont bien conformes à la loi. Il faut le dire aujourd'hui, toutes les grandes lois en droit du travail font systématiquement l'objet d'un contrôle a priori.

Il y a par ailleurs un contrôle a posteriori : la fameuse QPC, Question prioritaire de constitutionnalité, qui a été intégrée dans notre droit en 2008.

Les premières QPC datent de 2010. On ne s'y attendait pas, mais il y a eu pas mal de QPC soulevées en droit du travail, dont l'une célèbre sur les congés payés.

Souvenez-vous, initialement, lorsqu'une personne était licenciée pour faute lourde, elle perdait le droit aux congés payés. Un salarié a saisi les prudhommes contestant la conformité de cette disposition au droit au repos, qui est dans le préambule de la constitution. Le Conseil constitutionnel a considéré, justement dans cette décision QPC du 2 mars 2016, que la loi qui privait le salarié licencié pour faute lourde des congés payés n'était pas conforme au droit au repos.

De sorte qu'aujourd'hui cette disposition a été abrogée. Toute personne licenciée pour faute lourde a le droit aux congés payés.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant ce qu'il en est des normes législatives.

Tout d'abord, il faut souligner l'article L1 du Code du travail le premier article de ce code qui a été introduit en 2007. Il impose à n'importe quel gouvernement qui veut régir le droit du travail, les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle, de passer préalablement par une concertation au niveau interprofessionnel avec les partenaires sociaux. Cela a été le cas à chaque réforme, mais il faut bien comprendre que ce n'est pas parce qu'il y a négociation que le gouvernement va reprendre l'accord entre les partenaires sociaux. Ainsi, cela n'a pas été le cas en 2018, suite sur la loi relative à la formation professionnelle.

En revanche, la récente loi de 2021 sur la santé au travail a fait l'objet d'une négociation largement reprise par le gouvernement.

Les lois sont votées évidemment par le Parlement, comme nous le rappelle la Constitution de la cinquième République.

Certaines dispositions législatives, mais également des dispositions réglementaires sont reprises et codifiées, et ce depuis 1910, dans ce qu'on a l'habitude d'appeler le Code du travail. Il y a eu une recodification à droit constant et aujourd'hui, on peut souligner l'apparition de la version numérique du code du travail qui est un véritable progrès pour l'accessibilité du droit.

Le Code du travail est organisé en trois parties.

La première regroupe les textes législatifs, la seconde les textes réglementaires et la troisième les décrets.

Il y a également une organisation en 9 livres thématiques, par exemple le livre 9 a trait à la formation professionnelle.

Prenons un exemple pour vous montrer l'organisation des textes dans le code du travail. Chacun des articles fait référence à son placement dans le plan du Code du travail.

Ainsi, l'article L. 1234-9, qui est relatif aux indemnités de licenciement, fait partie de la partie législative du livre relatif aux relations individuelles. Et plus précisément celui du titre qui concerne le contrat de travail et du chapitre sur sa rupture. Il faut souligner ensuite qu'il y aura également des dispositions réglementaires qui permettront de préciser le montant des indemnités mais que l'on trouvera cette fois ci dans la partie R, la partie réglementaire.

Il faut dire deux mots de ce que l'on dénomme le « soft law » ou en français « droit mou ». Cette expression concerne des documents de portée générale émanant d'autorités publiques, mais dont la portée peut être interrogée. L'exemple type, ce sont les fameuses questions-réponses ministérielles qu'on a vu fleurir au moment de la pandémie de Covid 19.

Ce que l'on peut dire, c'est que ce sont des décisions qui ne peuvent pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. C'est ce que nous a appris le Conseil d'Etat en ménageant néanmoins une exception : c'est lorsque les règles de « soft law » portent atteinte au droit ou à la situation des personnes.

Cécile Caseau-Roche

En droit social, le contentieux est éclaté. En effet, il n'y a pas que le conseil des prudhommes qui peut être compétent. Le pôle social est compétent lorsqu'il y a un accident du travail, par exemple, et que le salarié invoque une faute inexcusable de l'employeur. Le tribunal judiciaire est compétent pour les conflits collectifs, également pour les élections professionnelles. De nombreux textes en droit du travail sont assortis de sanctions pénales.

Les juridictions répressives peuvent donc être compétentes, notamment le tribunal de police pour les contraventions et le tribunal correctionnel pour les délits. Enfin, il faut rappeler qu'un certain nombre de règles en droit du travail font l'objet d'un contrôle par l'inspecteur du travail. Lorsqu'on remet en cause ces décisions là, ce sont donc les juridictions administratives qui sont compétentes. Je pense notamment à un licenciement d'un salarié protégé.

Alors si on revient plus particulièrement au conseil des prudhommes, il est donc compétent de façon exclusive pour les litiges individuels entre employeurs et salariés par rapport au contrat de travail. Les prudhommes sont une juridiction spéciale en ce sens que c'est une juridiction paritaire avec des représentants des employeurs et des représentants des salariés. Ce sont des juges qui ne sont pas des magistrats.

Ensuite, ces juges sont nommés par des syndicats. Il y a une liste qui est faite et qui est proposée au ministère de la Justice qui va ensuite nommer ces juges pour cinq ans. Aujourd'hui, ces juges sont donc nommés et non plus élus. Le conseil des prudhommes est une juridiction très spéciale.

D'abord, lorsque vous avez un litige, vous serez devant une des sections, il y en a cinq, en fonction du domaine dans lequel vous êtes salarié. Si vous êtes salarié dans un magasin, vous serez devant la section commerce.

Deuxième particularité, aux prudhommes il n'est pas nécessaire d'avoir un avocat. La représentation n'est pas obligatoire, elle est fortement recommandée. Il y a aussi la possibilité de se défendre soi-même ou par un défenseur syndical.

La procédure, en principe, est orale. Il y a une procédure en deux temps, avec d'abord devant le bureau de conciliation, une étape de conciliation obligatoire. Si elle aboutit le litige prend fin. Sinon, dans 95 % des cas, on va alors siéger devant le bureau de jugement qui est composé de quatre juges, deux juges salariés deux juges employeurs. Le bureau de jugement va rendre une décision.

S'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, alors il y aura un juge départiteur qui interviendra. L'appel comme dans tous les autres domaines, est possible si le montant du litige est supérieur ou égal à 5 000 €.

La Cour de cassation intervient en juridiction suprême. Il faut noter qu'en droit du travail, la Cour de cassation, chambre sociale, a un rôle particulièrement important.

D'abord, elle peut apporter des précisions sur les textes. Souvenons-nous que le texte qui précise que la requalification du CDD en CDI est une présomption. La Cour de cassation est venue apporter une précision sur ce texte en disant que c'est une présomption irréfragable pour l'employeur qui ne peut donc pas apporter la preuve contraire que c'est bien un CDD, alors que c'est une présomption simple pour le salarié qui a donc le choix.

Il y a de nombreux arrêts rendus chaque année par la chambre sociale de la Cour de cassation : à peu près 3000.

En plus de ce rôle classique d'interprétation. On constate une interprétation créatrice de la Cour de cassation. C'est ainsi que, par exemple, la Cour de cassation a inventé la prise d'acte de rupture comme mode de rupture du contrat de travail. C'est un mode de rupture qui a été inventé en 2003, qui permet à un salarié de rompre le contrat en invoquant une faute grave de l'employeur.

Nous vous remercions de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les normes supranationales et nationales, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.