

Droit du travail – 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.

Table des matières

| | |
|--|----------|
| Introduction | 2 |
| Les sources supranationales | 2 |
| Les sources internationales | 2 |
| Les sources européennes..... | 4 |
| Les sources nationales | 5 |
| La constitution | 5 |
| La loi | 5 |
| La jurisprudence..... | 7 |
| Références | 9 |

Introduction

Les normes en droits du travail obéissent à une hiérarchisation et sont séquencées en sources imposées et en sources négociées.

Dans cette leçon, nous allons étudier les sources imposées supranationale et nationales, comprendre leur organisation et leur contrôle.

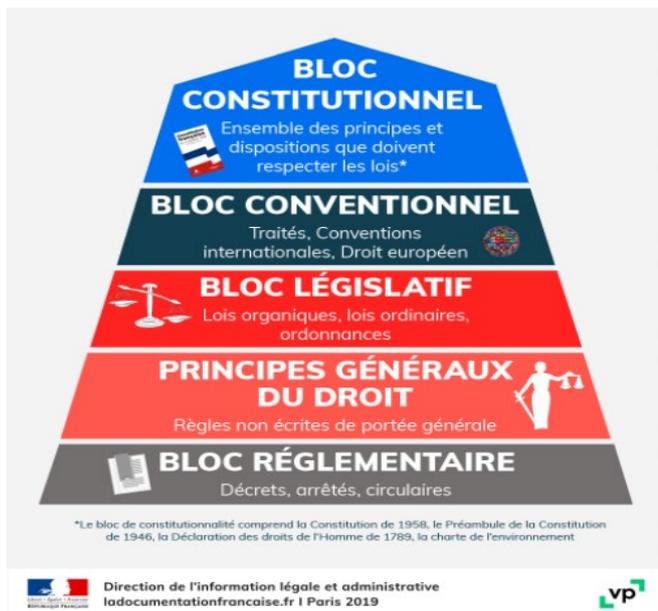


Figure 1: La hiérarchie des normes

Les sources supranationales

Les sources internationales

Organisation Internationale du Travail (OIT) - 1919

- objectifs : travail et revenu décent, sécurité de l'emploi, meilleures conditions de vie
- tripartisme : Comité international du Travail (CIT), Bureau International du Travail (BIT), Conseil d'administration (CA)
-

Traité de Versailles, 28 juin 1919 : partie XIII

Normes de l'Organisation Internationale du Travail :

- recommandations : non contraignantes
- conventions soumises à ratification et directement applicables

Contrôle de conventionnalité :

- Un texte jugé non conventionnel est écarté du litige.
- L'effet direct d'un texte est la possibilité pour les particuliers de l'invoquer directement devant le juge national.
- La reconnaissance d'un effet direct vient d'être précisée.

Soc., 11 mai 2022, n°21-15247

Généralement, « les stipulations d'un traité international [...] sont d'effet direct dès lors qu'elles créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir et que, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale du traité invoqué, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, elles n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre Etats et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers ».

L'exemple de la convention n°158 de l'OIT

- Effet direct reconnu
 - ➔ pour certains articles

Soc., 29 mars 2006, n°04-46499

- ➔ pour l'article 10 : contentieux barème « Macron »

Avis de la Cour de cassation 17 juill. 2019, n°19-70010

Soc., 11 mai 2022, n°21-14490

- Contrôle de conventionnalité in abstracto

Non-conformité du Contrat Nouvelles Embauches (CNE)

Soc 1er juil. 2008, n°07-44124

- Rejet du contrôle de conventionnalité in concreto

Compatibilité du barème « Macron »

Avis de la Cour de cassation 17 juill. 2019, n°19-70010

Soc., 11 mai 2022, n°21-14490

Les sources européennes

La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH)

- Y sont reconnus divers droits sociaux fondamentaux : droit de grève, droit au travail et à la formation professionnelle, droit à la négociation.
- Effet direct reconnu

La Charte sociale européenne

- La Charte sociale européenne est une convention du Conseil de l'Europe.
- Elle repose sur une logique programmatique : elle réclame des États qu'ils traduisent dans leurs textes nationaux les objectifs qu'elle leur fixe. Son mécanisme d'application ne prévoit que des réclamations collectives auprès du Comité européen des droits sociaux. Désormais, il y a absence de tout effet direct de la Charte sociale européenne dans un litige entre particuliers.

Soc., 11 mai 2022, n°21-15247

Les sources communautaires

- Traités : traité CEE, acte unique, traités de Maastricht et Lisbonne
- Directives (à transposer en droit national)
- Règlements (directement applicables)

Le dialogue social européen

- Accords par voie de directive
- Accords autonomes

TFUE, art. 155 TFUE

Les sources nationales

La constitution

Préambule de la constitution

- Droit d'obtenir un emploi (5)
- Droit syndical (6)
- Droit de grève (7)
- Participation à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises par l'intermédiaire de délégués (8)

La loi

La loi est votée par le Parlement

Const., 4 oct. 1958, art. 24

Concertation préalable: C. trav., art. L. 1

« Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».

Code du travail

5

- Etapes principales :
 - ➔ Création du code du travail (1910)
 - ➔ Recodification à droit constant (2008)
 - ➔ Code du travail numérique (2020)
- Organisation en 3 parties et 9 livres :
 - ➔ Législative (L)
 - ➔ Réglementaire (R)
 - ➔ Décrets simples (D)

| C. trav., art. L. 1234-9 | |
|--------------------------|---|
| L. | Partie législative |
| L. 1 | Livre 1 : relations individuelles |
| L. 12 | Titre 2 : contrat travail |
| | Chap. 3 : rupture du CDI |
| L. 1234 | Section 1 : préavis et indemnités licenciement |
| | Sous-section 1 : indemnités licenciement |
| L. 1234-9 | Article 9 (du chapitre) |

Figure 2: Organisation du code du travail

Le rapport entre la loi et les accords

- Principe de faveur
- Deux moyens d'aménagement : les accords dérogatoires et la loi supplétive.
- Dans certains domaines, nouvel ordonnancement selon un triptyque (voir fiche Chapitre 1 leçon 2).

Le « soft law »

- Documents de portée générale émanant d'autorités publiques : guides, fiches, questions-réponses.

- Ils ne revêtent pas le caractère de décisions faisant grief et ne sont susceptibles de faire l'objet ni d'un recours pour excès de pouvoir ni, par conséquent, d'une requête tendant à la suspension de leur exécution.

CE, 29 mai 2020, n°440452

- Ils peuvent être déferés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices.

CE, 12 juin 2020, n°418142

La jurisprudence

La pluralité de juridictions compétentes

- Conseil des prud'hommes : litiges individuels (contrat de travail)
- Pôle social du Tribunal Judiciaire : litiges individuels (accident du travail notamment)
- Tribunal judiciaire : autres litiges
- Juridictions répressives : sanctions pénales
- Juridictions administratives : décisions administratives

Le Conseil des prud'hommes (CPH)

C. trav., art L. 1411-1

- Litiges individuels sur le contrat de travail
- Juges paritaires et non professionnels

Suppression de l'élection des juges, nommés par le ministre du travail sur proposition des organisations syndicales

Les particularités du CPH

- 5 sections
- Avocat non obligatoire
- Procédure orale
- Conciliation obligatoire
- Départage éventuel
- Appel \geq 5 000 €

La réforme du CPH

- Débat rationalisé : saisine, mise en l'état
- Place de l'écrit
- Solutions amiables
- Appel : droit commun
- Plus de règle d'unicité de l'instance

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.

Figures

Table des figures

| | |
|--|---|
| Figure 1: La hiérarchie des normes..... | 2 |
| Figure 2: Organisation du code du travail..... | 6 |