

1

CHAPITRE

Notion de droit social

Sur le plan historique, la notion de droit social prend sa source dans la **loi du 9 avril 1898**, première loi qui oblige l'employeur à indemniser forfaitairement l'ouvrier victime d'un accident du travail.

Cette loi est considérée comme la première composante d'une protection sociale légale et a été à l'origine de la création du système de Sécurité sociale en 1945.

Préalablement, la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789** contient dans son article 1, une référence à la notion sociale : « Les hommes naissent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

La notion de droit social est également présente dans le **Préambule de la Constitution** française de la V^e République. La proclamation des principes politiques, économiques et sociaux y est affirmée « comme particulièrement nécessaires à notre temps ».

Au plan international, la **déclaration de Philadelphie** du 10 mai 1944 redéfinit les objectifs de l'Organisation internationale du travail en les élargissant à la recherche d'une justice sociale.

Dans le cadre de l'Europe, la **convention de Turin** de 1961 qui contient les principes sur lesquels les États signataires s'engagent à fonder leurs politiques sociales porte le nom de « Charte sociale européenne ».

En droit communautaire, la notion de droit social est nettement affirmée en 1989 par la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux**.

L'adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en décembre 2000 ainsi que le traité de Nice de février 2001 et le **traité de Lisbonne** du 13 décembre 2007 consacrent l'existence d'un droit social communautaire et confirment la convergence des politiques sur la question des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs familles.

1. Définition du droit de la Sécurité sociale

Créée le 4 octobre 1945 par voie d'ordonnance, la **Sécurité sociale occupe une place prépondérante dans le droit social**.

Elle garantit les **travailleurs et leur famille** contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, **sauf le chômage** qui est indemnisé par un régime conventionnel d'assurance et par l'État.

C'est ainsi qu'elle assure le service de l'assurance maladie, de l'assurance maternité, de l'assurance invalidité, de l'assurance vieillesse (pension de retraite). Elle assure la protection contre les risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles), ainsi que la protection de la famille (service des prestations familiales).

La Sécurité sociale est complétée par un dispositif de protection sociale généralisée visant les plus démunis. Ses règles sont précisées dans le Code de la Sécurité sociale.

Les régimes d'aide sociale – destinés aux personnes qui n'ont pas les ressources suffisantes pour faire face à leurs besoins primaires sont définis dans le Code de la famille et de l'aide sociale.

2. Définition du droit du travail

Le droit du travail est essentiellement le droit du travail salarié. Il ne régit pas le travail indépendant et ne s'applique pas aux fonctionnaires ni à certains agents de la fonction publique.

Il comprend un régime de protection des travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi.

Le droit du travail est l'une des branches les plus récentes du droit français. Son essor est lié à la naissance et au développement du travail salarié dans les pays dont l'économie repose sur la liberté du commerce. Sa codification a été réalisée en plusieurs étapes dont la première a eu lieu en 1910. Le Code du travail a fait l'objet d'une réécriture conformément à l'ordonnance du 24 juin 2004 organisant la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il comprend désormais 8 parties et une numérotation des articles à 4 chiffres. La nouvelle codification est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008.

Le droit du travail est le résultat d'une construction récente, les premières lois ayant été promulguées au milieu du XIX^e siècle.

C'est une législation riche et complexe qui s'est initialement bornée à protéger le salarié contre les abus susceptibles de naître de sa subordination juridique vis-à-vis de l'employeur, puis qui l'a progressivement considéré comme l'élément d'une collectivité de travail et comme un partenaire social responsable.

L'évolution du droit du travail s'inscrit dans un contexte politique déterminé. S'il est en perpétuel changement, c'est qu'il reflète les évolutions, voire les mutations économiques, idéologiques et culturelles de notre société.

La diversité de ses sources et des intervenants, à l'origine enrichissante, rend aujourd'hui délicate son application.

3. Droit du travail et ordre public social

Le droit du travail se définit comme l'ensemble des règles régissant les relations de travail individuelles et collectives existant entre employeurs et salariés. Certains principes qui le gouvernement ont une valeur constitutionnelle.

Il est fondamentalement imprégné de droit civil, la théorie des obligations omniprésente organisant aussi bien la relation individuelle que la négociation collective. Il se concrétise essentiellement dans le contrat de travail et la convention collective, et trouve à s'appliquer le plus souvent dans l'entreprise, lieu d'exercice du travail salarié.



Le droit du travail a un caractère d'ordre public

Le droit du travail a (ou a eu) pour fondement premier la protection du salarié. La notion d'ordre public y est omniprésente. Le Code du travail dans son article L. 2251-1 dispose « une convention ou un accord peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux stipulations qui revêtent un caractère d'ordre public. »

Mais la nouvelle organisation du travail reposant sur l'idée de flexi-curité (flexibilité – sécurité) constitue un défi pour les relations sociales et produit des effets remettant en cause le droit du travail, déséquilibrant sa cohésion au profit de considérations purement économiques et bousculant le principe de faveur dont bénéficiaient les salariés, principe que le Conseil constitutionnel se refuse à ériger en principe fondamental.

La hiérarchie des normes conventionnelles a été bouleversée par la loi du 4 mai 2004. Les nouvelles règles permettent de négocier des accords collectifs d'entreprise dérogeant aux accords collectifs de branche dans de nombreux domaines.

Vouloir que l'homme soit flexible comme le sont les autres facteurs de production conduit à l'insécurité juridique et sociale dans les relations de travail. L'entreprise flexible suppose une durée du travail flexible, pour des travailleurs rémunérés par un salaire flexible, dans un emploi flexible, accepté sous la crainte de la perte d'emploi.

Comment alors valider la relation individuelle du travail, fondée sur l'autonomie de la volonté, le salarié n'étant pas reconnu dans son droit à se prévaloir du vice de consentement entachant la relation de travail par la violence morale qui l'affecte ?



Cass. soc. 15 octobre 1997

La contrainte à laquelle il est soumis, lorsqu'elle fait l'objet d'une négociation collective dans l'entreprise, n'est pas reconnue comme telle par la chambre sociale de la Cour de cassation.

La négociation collective entre partenaires sociaux devient une source importante du droit du travail, le législateur se limitant à édicter les grands principes. Les accords collectifs déterminant les contenus aussi bien au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise, la relation individuelle de travail fondée sur la liberté contractuelle se trouve ainsi écartée.

Notons le rôle déterminant des juridictions administratives et des juridictions judiciaires dans l'évolution du droit du travail et plus particulièrement celui du Conseil d'État et de la chambre sociale de la Cour de cassation, ainsi que le rôle des juridictions communautaires.

4. La subordination juridique, critère déterminant

La relation de travail consacrée par un contrat de travail suppose la subordination juridique et confère à la personne qui en est l'objet la qualité de salarié.

Tout travail ne suppose pas la subordination et ne caractérise donc pas systématiquement le travail salarié : il en est ainsi du travail indépendant donnant lieu à un contrat d'entreprise ou à un contrat d'activité et laissant le travailleur libre du choix des modalités d'exécution dans le respect des directives reçues.

La frontière peut paraître floue mais dans le droit positif, l'indépendance économique et juridique des travailleurs indépendants exclut ceux-ci du champ d'application du droit du travail.