

Sources et champ d'application

▪ Faut-il opérer une hiérarchie entre les différentes sources en droit du travail ?

On rappellera tout d'abord que les sources en droit du travail sont autant internationales qu'internes.

Parmi les sources internationales, on citera les normes établies dans le cadre du Conseil de l'Europe (ainsi en est-il la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ratifiée par la France en 1974 ; cette convention envisage, notamment, des droits civiques et politiques, affirme la liberté d'expression syndicale (article 11) et prévoit que chacun peut se prévaloir d'un procès équitable (article 6)). Dans le même ordre d'idée on signalera également l'existence de la chartre sociale européenne du 18 octobre 1961 (ratifiée par la France en 1973) définissant les droits des salariés, les normes établies dans le cadre de l'Union européenne (notamment, le traité de Rome du 15 mars 1957 ; à partir de ce traité sont édictés certains textes qui influencent notamment le droit du travail. Il s'agit des règlements, directement applicables dans tous les états membres, des directives qui fixent des objectifs, chaque Etat gardant le choix des moyens pour les atteindre, des avis et recommandations), les traités bilatéraux (l'objectif de ces traités est en matière de droit du travail de fixer entre les pays contractants les contingents d'immigration et les conditions d'emploi des ressortissants des pays concernés ; ces conventions doivent être connues des chefs d'entreprise lorsqu'ils embauchent des étrangers (hors Union européenne), les conventions internationales (essentiellement, élaborées dans le cadre de l'organisation internationale du Travail (OIT) qui est une institution spécialisée de l'organisation des Nations unies (ONU) qui dispose d'un organe permanent à Genève : le Bureau International du Travail (BIT)).

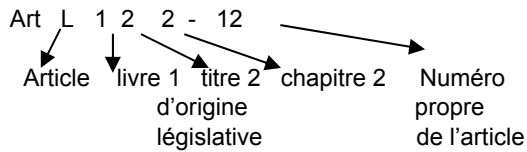
Parmi les sources nationales, on distingue la Constitution (la Constitution du 4 octobre 1958 (Vème république) ne comporte pas de référence directe au droit du travail ; toutefois son préambule fait une référence directe au préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (IVème république) qui lui, accorde aux droits sociaux une place fondamentale (droit au travail, droit à la non discrimination dans le travail, droit syndical, droit de grève, droit de négociation, etc.), le Code du travail.

Comment lire le Code du travail ?

La première partie du Code du travail, rassemble les textes législatifs. Les articles sont précédés de la lettre « L ».

Exemple : article L122-12 - il s'agit d'un article de source législative - Le premier chiffre renvoie au numéro du livre, le deuxième au numéro du titre ; et le troisième au chapitre du code. Les autres chiffres correspondent au numéro propre de l'article.

Attention ! il y a une corrélation entre les numéros des différentes sources du Code. Ainsi, l'article R117-1 se rapporte à l'article L117-1 du Code du travail.



La deuxième partie rassemble les textes réglementaires. Ils sont précédés de la lettre « R ».

Enfin la troisième partie rassemble les textes correspondant aux décrets. Ils sont précédés de la lettre « D ».

Les conventions et accords collectifs (il s'agit d'accords conclus entre un ou plusieurs employeurs et des syndicats de salariés ; ces accords complètent et améliorent la loi en faveur des salariés), *la jurisprudence* (c'est-à-dire essentiellement, les jugements des conseils de prud'hommes, les arrêts des Chambres sociales de Cour d'appel et de la Chambre sociale de la Cour de Cassation), *les usages professionnels*, *le règlement intérieur de l'entreprise et le contrat du travail*.

Qu'est-ce qu'un usage ?

Les usages sont des règles non écrites applicables à tous les salariés ou à des salariés d'un secteur d'activité ou à une entreprise en raison d'une pratique réunissant les critères de généralité, de constance et de fixité. Ces usages peuvent concerner par exemple l'octroi d'une prime ou encore l'application volontaire par l'employeur d'une convention collective plus avantageuse pour les salariés que la convention collective réellement applicable.

On notera, cependant, que ces usages ont un caractère précaire puisque l'employeur peut les dénoncer sous réserve d'informer les institutions représentatives du personnel, de prévenir les salariés individuellement et de respecter un délai de prévenance.

L'inflation du droit

Entre 1967 et 2003, le Code du travail est passé de 600 à plus de 3 800 articles. Cette inflation normative a des raisons : la vie des entreprises s'est complexifiée, la relation entre employeur et salariés également. D'un cadre collectif relativement homogène fondé sur une organisation industrielle de l'économie et des contrats de travail inscrits dans la durée, la société française est passée à une relation de travail plus précaire, plus individualisée et a dû faire face à un affaiblissement des formes de représentation collective, en particulier du syndicalisme (le taux de syndicalisation est passé de plus de 20 % dans les années 60 et 70 à près de 5 % aujourd'hui). A cette complexité du monde du travail a logiquement répondu la complexité du droit.

Extrait du rapport n°1273 de l'Assemblée Nationale relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Quelle hiérarchie faut-il appliquer entre ces différentes normes ?

Le principe est qu'« en cas de conflits de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application » (Cass. soc. 17 juillet 1996, JCP, 1997.II.22798). Le droit du travail est en effet un droit protecteur du salarié. L'article L 132-4 du Code du travail dispose d'ailleurs que « la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements ». En revanche, l'article L 132-13 du Code du travail dispose qu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut déroger dans un sens défavorable aux salariés, aux dispositions d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, à moins que celui-ci ne l'ait expressément interdit. Ainsi, une convention départementale peut déroger à une convention collective nationale dans un sens défavorable au salarié, sauf si la dernière convention l'a interdit.

Quelques illustrations pratiques...

Exercice

Le délégué syndical d'une entreprise vous expose les faits suivants :

Un salarié, agent de maîtrise, ayant 3 ans d'ancienneté, a formalisé une clause dans un contrat de travail suivant laquelle, en cas de licenciement (hormis le cas de faute grave ou lourde), son préavis est de 1 mois. Il vous indique que la convention collective applicable réserve, en cas de licenciement, un préavis de 3 mois.

Dans un autre cas, un ouvrier a signé un contrat de travail prévoyant un préavis d'un mois en cas de démission. La convention collective prévoit 2 mois. Qu'en pensez-vous ?

Corrigé

Le principe est que le contrat de travail ne peut contenir de dispositions moins favorables pour le salarié que la convention collective applicable à l'entreprise ou que la loi. Certes, l'article 1134 du Code civil prévoit que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Encore, faut-il, cependant, que ces conventions soient « légalement formées ». En un mot, ce n'est pas parce qu'une clause a été signée par les parties qu'elle est valable, si celle-ci est défavorable à l'intéressé.

Ainsi, concernant le licenciement, le préavis légal en l'espèce est de 2 mois ; si le contrat de travail prévoit 1 mois et la convention 3 mois, il convient de prendre en compte le délai congé le plus favorable pour le salarié, soit celui de la convention collective et ce, quel que soit ce que le salarié a signé.

En revanche, s'agissant de la démission, on peut considérer que le préavis le plus favorable pour le salarié est le plus court, c'est-à-dire celui du contrat de travail.

Exercice

Un salarié vous expose que la loi fixe, pour un salarié ayant travaillé pendant une année, 30 jours ouvrables de congés ; la convention collective applicable à l'entreprise fixe 35 jours ouvrables. Toutefois, le contrat de travail signé par le salarié prévoit 25 jours ouvrables.

Ledit salarié vous demande quelle norme doit trouver application.

Corrigé

Bien évidemment, il s'agit de la convention collective applicable à l'entreprise et ce, même si le salarié a signé un contrat de travail moins avantageux. En effet, en droit du travail, c'est la solution la plus avantageuse qui prévaut pour l'intéressé.