

<h2 style="margin: 0;">L'évolution historique du droit du travail</h2>	<p style="margin: 0;">Fiche</p> <h1 style="margin: 0;">1</h1>
<ul style="list-style-type: none"> I. Le XIX^e siècle : la naissance du droit du travail II. Le XX^e siècle : la consolidation du droit du travail III. Le XXI^e siècle : le perfectionnement du droit du travail ? 	

Définition

Droit du travail : Ensemble des règles de droit applicables au travail salarié.

I. Le XIX^e siècle : la naissance du droit du travail

A. La Révolution

L'Ancien Régime se caractérisait par le système des corporations : chacune d'entre elles détenait un monopole de fabrication et de distribution pour effectuer une tâche d'intérêt général. En contrepartie de cette charge, les autorités régaliennes leur avaient reconnu un certain nombre de privilèges. Par ailleurs, les rapports de travail étaient organisés directement par chacune des corporations sans que les pouvoirs publics n'interviennent. Ce système a fait l'objet de critiques notamment par les physiocrates, car il représentait une source de conservatisme et une entrave au libéralisme. La Révolution constitue un tournant important dans la réglementation des relations de travail avec l'abolition des corporations par le décret d'Allarde de mars 1791 et des groupements professionnels par la loi Le Chapelier. C'est la mise en œuvre de l'individualisme et du libéralisme. Le Code civil de 1804 ne va donc consacrer que les articles 1780 et 1781 au contrat de louage d'ouvrage. Ce code considère que le salarié est capable de défendre ses intérêts et est sur un pied d'égalité avec l'employeur. Il consacre le dogme de l'autonomie de la volonté et le contrat de travail est donc soumis au droit commun des contrats sans règle spécifique, comme un salaire garanti ou une réglementation du temps de travail, de l'hygiène et de la sécurité, etc.

B. 1840 : la date de naissance du droit du travail

En 1840, le rapport Villermé met en avant les excès de cette conception libérale et individualiste du contrat de travail. Il dénonce l'emploi excessif des femmes et des enfants, une durée de travail très longue, des salaires infimes,

une discipline de fer, notamment avec l'utilisation du livret ouvrier, les carences en matière de règle d'hygiène et de sécurité. Ce rapport démontre l'inadéquation du droit civil à régir le contrat de travail. En effet, ce contrat se caractérise par un lien de subordination, contraire au postulat de l'égalité des parties contractantes du dogme de l'autonomie de la volonté. Par ailleurs, ce contrat permet à une personne de mettre à disposition de l'employeur sa force de travail, sa personne. Cette prestation ne peut donc être considérée comme une simple marchandise comme les autres : des mesures spécifiques doivent protéger la santé et la sécurité du salarié. Il s'agit de la naissance du droit du travail, qui, certes, va rester embryonnaire jusqu'à la fin du XX^e siècle. Ainsi, en 1841, la première loi est votée interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans. Elle marque une évolution importante dans le rôle de l'État qui prend conscience de la nécessité de ne pas laisser à la seule liberté contractuelle le soin de régler la relation de travail. Mais cette conception nouvelle fait débat, car certains pensent que cela peut freiner l'activité industrielle et que ce n'est pas le rôle de l'État d'intervenir dans les relations privées. Mais le mouvement est enclenché et plusieurs lois importantes sont adoptées :

- en 1864, le délit pénal de coalition est supprimé ;
- en 1874 est créée l'inspection du travail chargée de vérifier l'application de la loi dans les entreprises ;
- en 1884 est instaurée la liberté syndicale, reconnaissant la nécessité de rétablir une égalité entre l'employeur et les salariés qui doivent pouvoir se regrouper pour défendre leurs intérêts ;
- en 1898, une loi sur l'indemnisation des accidents du travail fait évoluer le droit de la responsabilité civile pour mieux indemniser les salariés victimes de tels accidents.

II. Le XX^e siècle : la consolidation du droit du travail

De nombreuses mesures vont être adoptées au cours du XX^e siècle avec plusieurs étapes importantes : le Front populaire en 1936 qui crée notamment les congés payés, puis la Libération marquée par la constitutionnalisation d'un certain nombre de droits, comme le droit de grève, puis la période du choc pétrolier qui permet l'adoption des premières lois sur le licenciement, complétées par de nombreuses lois Auroux en 1982 qui réglementent notamment le pouvoir disciplinaire, le règlement intérieur.

Plusieurs traits caractérisent cette évolution :

- ces lois vont dans **le sens d'une amélioration des conditions de travail** et forment le fondement d'une doctrine progressiste qui voit dans le droit du travail, un droit protecteur du salarié cherchant en permanence le

progrès social. À titre d'exemple, peuvent être cités les congés payés créés par les accords de Matignon de 1936 ou le salaire minimum garanti instauré en 1950 ;

- ces lois développent **la représentation collective des salariés dans l'entreprise**, puisque les délégués du personnel sont mis en place en 1936, le comité d'entreprise en 1946 et les sections syndicales en 1968. Le salarié, en concluant son contrat de travail, entre aussi dans une collectivité. L'analyse contractuelle classique ne suffit pas pour prendre en compte cette dimension collective de la relation de travail ;
- ces lois font **entrer les partenaires sociaux dans l'élaboration du droit du travail**. Les conventions collectives sont instaurées en 1919. Plusieurs réformes vont se succéder pour imposer la négociation collective obligatoire dans les entreprises en 1982, puis en 1998 et 2000 pour faciliter le passage aux 35 heures. Dernièrement, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et à la relance du dialogue social et celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail modifient les règles de formation de ces accords pour en faciliter la conclusion, en partant du postulat que la loi est inadaptée pour prévoir des mesures susceptibles de régir tous les secteurs d'activité ;
- elles permettent de plus en plus **le contrôle du juge** sur les décisions de l'employeur, comme en matière disciplinaire depuis les lois Auroux de 1982 ou la cause réelle et sérieuse du licenciement depuis 1973 ;
- **de nouveaux objectifs apparaissent** comme la protection de la vie privée et des libertés individuelles dans l'entreprise, ou la lutte contre la discrimination, le harcèlement moral, ou la création d'emploi tout en recherchant une plus grande flexibilité.

La fin du XX^e siècle est marquée par une accélération du phénomène législatif qui rend ce droit de plus en plus complexe. Par ailleurs, c'est un droit en mutation permanente soumis à une évolution de plus en plus rapide, posant des problèmes de sécurité juridique et de mises à jour constantes (voir par exemple : le licenciement économique : fiche n° 15).

III. Le XXI^e siècle : le perfectionnement du droit du travail ?

Ces réformes incessantes ont complexifié le Code du travail, datant de 1973, le rendant illisible, peu facile d'accès pour nombre d'utilisateurs, voire inapplicable en raison des contradictions ou des cumuls de dispositions. Une simplification du droit s'imposait donc. Elle a été entreprise depuis une loi d'habilitation du 9 décembre 2004 de simplification du droit, qui a autorisé le gouvernement à procéder par ordonnance, notamment dans le domaine des élections

professionnelles, des délais en matière de licenciement. Mais un travail de plus grande ampleur était nécessaire pour recodifier le Code du travail, c'est-à-dire pour modifier le plan pour le rendre plus cohérent, faire un toilettage des textes pour supprimer les dispositions obsolètes ou caduques ou les répétitions, définir des termes obscurs ou remplacer des expressions désuètes. Mais les difficultés à surmonter ont été nombreuses surtout que pendant cette période, le travail législatif a continué. Après un travail difficile, l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 a recodifié la partie législative du code. Cette ordonnance a été ratifiée par le Parlement par une loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, déclarée conforme à la constitution par le Conseil constitutionnel. La partie réglementaire a été publiée au *Journal officiel* du 12 mars 2008 (décret n° 2008-244, 7 mars 2008). Le nouveau code est entré en vigueur le 1^{er} mai 2008. Il s'agit en principe d'une codification à droit constant, comme l'a rappelé la Cour de cassation (Cass. soc. 27 janvier 2010, 98-44376, *RDT* 2010, p. 143 ; Cass. soc. 13 mars 2012, 10-21785, *JCP soc.* 2012, 1251). Mais fallait-il aller plus loin ? Fallait-il revoir entièrement ce droit sur le fond ? Les partenaires sociaux ont été amenés à négocier sur de nombreux thèmes, pour donner de nouvelles orientations au droit du travail et une plus grande souplesse. Un accord national interprofessionnel, signé le 11 janvier 2008 repris par la loi du 25 juin 2008 (n° 2008-596, *JO* du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail, vise à rendre plus souple le marché du travail, en facilitant la rupture du contrat de travail et en favorisant la mobilité géographique et fonctionnelle du salarié, mais aussi à sécuriser le parcours professionnel des salariés, en améliorant l'indemnisation de la rupture du contrat ou en réformant le droit de la formation professionnelle. Il s'agit finalement de mettre en place la « flexicurité » à la française. Une deuxième loi importante a été adoptée le 20 août 2008 (n° 2008-789, *JO* du 22 août 2008) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Elle réforme en profondeur le droit syndical, la représentativité des syndicats, la négociation collective ainsi que le temps de travail. Suite aux élections gagnées par le parti socialiste en mai et juin 2012, des réformes portant notamment sur l'emploi des jeunes, l'égalité professionnelle, le syndicalisme patronal ou la formation professionnelle sont à l'ordre du jour (voir *JCP soc.* 2012, 350 : présentation de la feuille route sociale). Un nouvel accord a été signé par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013 portant sur un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

À retenir	
Les principales étapes du droit du travail	
Révolution	Abolition des corporations. Application du Code civil à la relation de travail.
1840	Rapport Villermé dénonçant les dérives de la liberté contractuelle : absence de réglementation de la durée du travail, travail des enfants, carnet ouvrier, etc.
1841	1 ^{re} loi en droit du travail qui interdit le travail des enfants de moins de 8 ans.
1864	Suppression du délit pénal de coalition.
1874	Création de l'inspection du travail.
1884	Reconnaissance de la liberté syndicale.
1898	Réglementation de l'indemnisation des victimes des accidents du travail.
1919	Création des conventions collectives.
1936	Création des 15 jours de congés payés et des délégués du personnel.
1946 et s.	Création du Comité d'entreprise, reconnaissance du droit de grève comme étant un droit constitutionnel, création du SMIG.
1973	1 ^{re} réglementation du licenciement.
1982	Lois Auroux : encadrement du pouvoir disciplinaire, du règlement intérieur, création de la 5 ^e semaine de congés payés, mise en place des 39 heures.
1998-2002	Lois Aubry : passage aux 35 heures. Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 réformant notamment le licenciement économique.
2002 à 2006	Lois Fillon de relance du dialogue social, assouplissement des 35 heures. Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 : nouvelle réforme du licenciement économique, création de nouveaux contrats atypiques. Travail de simplification et de recodification du droit du travail.
2008	Entrée en vigueur du nouveau Code du travail. Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Pour en savoir plus

- « L'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail », *DS* mars 2008, numéro spécial ;
- « Nouveau Code du travail », *JCP soc.* 2008, numéro spécial ;
- G. Aubin et J. Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 1995 ;
- J. Barthélémy, « Recodifier : pourquoi ? comment ? », *JCP soc.* 2007, act. 139 ;
- D. Boulmier, « Quand la volonté de codifier à droit constant est source d'inconstance », *JCP soc.* 2008, 1625 ;
- R. De Quenaudon, « La doctrine progressiste : une lecture du droit du travail en crise ? », *D.* 2005, p. 1736 ;
- E. Dockès, « La décodification du droit du travail », *DS* avril 2007, p. 388 ;
- F. Favennec-Héry, « L'ANI sur la modernisation du marché du travail : un espoir ? », *JCP soc.* 2008, act. 85 ;
- J. Le Goff, « Les lois Auroux, 20 ans après », *DS* 2003, p. 703 ;
- N. Olszak, *Histoire du droit du travail*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1999 ;
- C. Radé, « Recodifier le Code du travail », *DS* mai 2006, p. 483 ;
- C. Radé, « Le nouveau Code du travail et la doctrine : l'art et la manière », *DS* mai 2007, p. 513 ;
- S. Simitis, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *DS* 1997, p. 655 ;
- G. Spyropoulos, « Le droit du travail à la recherche d'un nouvel équilibre entre le social et l'économique », *DS* 1992, p. 259 ;
- G. Spyropoulos, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *DS* 2002, p. 391 ;
- B. Teyssié, « Un nouveau Code du travail : Quel résultat ? », *JCP soc.* 2007, act. 140.

Pour s'entraîner : Questions de cours

- 1) *Pourquoi un droit du travail est-il né ?*
- 2) *Présentez les avantages et les inconvénients de l'inflation législative en droit du travail.*

Réponses

1) Un droit du travail est né car le droit civil s'est révélé insuffisant pour régir la relation de travail pour 3 raisons principales. D'abord, le droit commun du contrat repose sur un postulat d'égalité des parties contractantes. Or, le contrat de travail se caractérise précisément par l'existence d'un lien de subordination et donc par une inégalité entre l'employeur et le salarié, qui ne peut donc pas défendre seul ses intérêts. Ensuite, il s'agit d'une prestation particulière : le salarié met à disposition de l'employeur sa personne. Le droit civil ne peut prévoir des règles destinées à protéger le salarié dans sa santé, sa sécurité, sa vie privée, ses opinions, ou à régir les conditions de travail, le salaire minimum. Enfin, le droit civil ne tient compte que de la relation individuelle salarié-employeur. Or le salarié entre aussi dans une entreprise, une communauté de travailleurs. La dimension collective doit être prise en compte car elle transforme nécessairement la relation individuelle.

2) Cette inflation permet de répondre aux attentes en perpétuelle évolution de la relation de travail, en recherchant un compromis entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur. C'est un moyen de s'adapter à ce monde en mouvement qui doit faire face à de nouveaux défis comme l'introduction de nouvelles technologies. Mais, le droit se complexifie et subit une insécurité juridique croissante en raison de ces réformes incessantes, qui parfois ne sont pas mises en œuvre et ne peuvent produire leurs effets, faute de temps. Un manque de lisibilité et de prévisibilité caractérise de plus en plus souvent cette branche du droit.

Fiche 2	Les sources du droit du travail		
	<ul style="list-style-type: none"> I. Les sources supra-nationales II. Les sources nationales 		

Définition

OIT : Organisation internationale du travail, créée en 1919 et chargée d'élaborer des traités internationaux en matière de droit social, pour instaurer un socle minimum de droits à respecter.

I. Les sources supra-nationales

A. Le droit international

Le traité de Versailles de 1919 a créé l'OIT : Organisation internationale du travail. Cette organisation élabore des conventions internationales dans des domaines très vastes comme le travail des enfants, la Sécurité sociale, le travail de nuit, la rupture des contrats, etc. Ces traités doivent être ratifiés par les États membres pour s'appliquer. Ensuite, chacun des membres doit rendre conforme son droit à ces conventions. Une procédure de plainte est ouverte aux organisations syndicales auprès du Bureau international du travail (BIT) pour faire condamner un texte qui ne serait pas conforme à ces conventions. La France fait partie de l'OIT et a ratifié de nombreuses conventions. Pendant très longtemps, elles ont eu peu d'influence sur le droit français dans la mesure où la plupart de nos règles sont déjà plus protectrices que ces normes. Mais de plus en plus, elles interviennent notamment dans les visas des décisions de la Cour de cassation en matière de période d'essai, de liberté syndicale par exemple mais aussi dans celles du Conseil d'état, ces deux juridictions exerçant un contrôle de conventionnalité classique (voir par exemple : validité d'une circulaire du 31 août 2009 relative au temps de travail au regard de la convention n° 106 : CE 2 décembre 2011, 333472, *JCP soc.* 2012, 1069). De plus, elle a joué un rôle non négligeable dans l'abrogation du Contrat nouvelles embauches. Le BIT a estimé que l'ordonnance de 2005 mettant en place ce contrat n'était pas conforme à la convention n° 158 en raison de la durée de la période de consolidation. Suite à cette condamnation, la loi du 25 juin 2008 a abrogé ce contrat et requalifié les contrats en cours en contrats à durée indéterminée.