

Partie I.

Les sources du droit du travail

Le droit du travail est sans doute la matière qui comporte les sources les plus diversifiées. Dans un contexte de mondialisation, de concurrence entre les entreprises, le droit du travail subit l'influence directe et croissante de normes supra-étatiques (Titre. I). Dans l'ordre interne, il présente l'originalité de comporter au-delà des sources classiques des sources dites professionnelles (Titre II.)

Les sources du droit du travail

Le droit du travail, un droit aux sources diversifiées		
Sources supra-étatiques	Les sources nationales	
	Les sources nationales classiques	Les sources professionnelles

Titre I. Les sources supranationales de droit du travail

La position de la France dans le monde fait d'elle un État particulièrement soumis aux influences extérieures. Elle intègre de nombreuses règles de droit international (chapitre I) et de droit européen (chapitre II).

Chapitre I. Les sources de droit international

Le droit du travail connaît un double processus d'internationalisation.

Section I. Les traités internationaux

Ils constituent la forme la plus ancienne des sources de droit international.

À l'époque où la France était fortement importatrice de main-d'œuvre, elle a signé de nombreux traités bilatéraux avec les pays exportateurs de main-d'œuvre. Les contenus des accords sont différents. Certains traitent des seules modalités d'immigration quand d'autres fixent les règles du travail des migrants.

Section II. Les normes élaborées dans le cadre d'organisations internationales

Il s'agit essentiellement des normes adoptées dans le cadre de l'organisation internationale du travail (OIT). Elle a été créée en 1919 par les signataires du traité de Versailles. Ces objectifs sont contenus dans la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944. Ils visent à promouvoir la justice sociale pour les travailleurs du monde entier, à élaborer des politiques, des programmes et des normes internationaux dans le but d'améliorer les conditions de travail et d'existence. Le pouvoir normatif de l'OIT est important. Il s'exerce au travers de conventions et de recommandations. Les conventions sont des instruments juridiquement contraignants en ce sens qu'elles créent des obligations pour les États membres qui les ratifient. À titre d'illustration peuvent être citées la convention n° 111 concernant la discrimination (dans l'emploi et les professions), la convention n° 29 et n° 105 sur l'abolition du travail forcé, convention n° 5 qui dès 1919 a interdit le travail des enfants de moins de 14 ans dans les établissements industriels, et la convention n° 138 qui imposent aux États qui la ratifient de fixer un âge minimal d'admission à l'emploi, la convention n° 158 sur la cessation de la relation de travail.

Les recommandations quant à elles ne sont pas susceptibles de faire naître des obligations. Elles n'ont aucun caractère contraignant pour les États. Comme leur nom l'indique, elles viennent poser des principes directeurs et servent à orienter l'action des gouvernements (par exemple recommandation n° 198 sur la relation de travail).

Les sources supranationales du droit du travail

Un double processus	
Le droit international du travail	Le droit social européen

Le droit international du travail

Les traités bilatéraux	<ul style="list-style-type: none"> – Source la plus ancienne du droit international du travail. – Signature de traités fréquemment bilatéraux. – Accords relatifs à la circulation et séjour des personnes.
Les normes résultant de l'OIT	<p>Les conventions dans le cadre de l'OIT : elles engagent les États membres qui les ratifient.</p> <p>Les recommandations dans le cadre de l'OIT. Elles n'ont pas de caractère contraignant mais servent à fixer des principes directeurs pour les États.</p>

Chapitre II. Les sources de droit social européen

Les influences du droit social européen résultent de règles adoptées dans le cadre du Conseil de l'Europe (section I) et du droit de l'Union européenne (section II).

Section I. Le droit européen résultant du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe constitue une organisation intergouvernementale qui regroupe 47 États membres. Il énonce et crée un certain nombre de droits au moyen de divers instruments dans le but d'instaurer un mécanisme de protection des droits de l'homme complet et structuré. Plusieurs conventions intéressent le droit du travail.

§I. La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Elle est entrée en vigueur en 1953. Quelques articles concernent le seul droit du travail (art. 4 sur le travail forcé, art. 11 sur la liberté syndicale). Toutefois d'autres articles au domaine plus étendu peuvent l'intéresser. Il en est ainsi des dispositions sur le procès équitable (art. 6), sur la protection de la vie privée et familiale, le domicile et les correspondances (art. 8), sur les libertés de conscience, de religion et la liberté d'expression (art. 9 et 10), sur l'interdiction des discriminations (art. 14). Aujourd'hui cette convention est de plus en plus mobilisée dans les contentieux. Chaque particulier peut directement invoquer ces dispositions devant les juridictions nationales. Les décisions judiciaires sont donc de plus en plus fréquemment rendues au visa de ces articles. Par ailleurs le respect de la Convention est assuré par la Cour européenne des droits de l'homme. Elle peut être saisie sous condition, depuis 1981, par un citoyen qui s'estime victime de la violation par un État d'un droit garanti par la Convention.

§II. La Charte sociale européenne

Signée en 1961 elle fut ratifiée par la France en 1972, puis elle fut révisée en 1996 afin de tenir compte des changements sociaux fondamentaux intervenus depuis son adoption. Elle fut à nouveau ratifiée par la France en 1999. Elle intéresse à de nombreux égards le droit du travail (les relations individuelles et collectives). Même si *a priori* ce texte présente une faiblesse quant à son effectivité en droit interne, il n'en demeure pas moins que depuis 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation vise directement certaines de ces dispositions dans certains arrêts (Cass. soc. 14 avril 2010 n° 09-60.426). Par ailleurs le Conseil d'État a reconnu un effet direct à ces dispositions, par un arrêt du 10 février 2014 (CE 10 fév. 2014 n° 358992).

§III. La convention relative au statut juridique du travailleur migrant

La France l'a ratifiée en 1983. L'objectif visé est l'élimination des discriminations fondées sur la nationalité pour les travailleurs migrants et leur famille

Le droit européen résultant du Conseil de l'Europe

La convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales	<p>– Peu de textes concernent le seul droit du travail : art. 4 sur le travail forcé, art. 11 sur la liberté syndicale.</p> <p>– les droits posés par des articles non spécifiques au droit du travail :</p> <p>Art. 6 sur le procès équitable.</p> <p>Art. 8 sur la vie privée et familiale, la liberté de domicile et des correspondances.</p> <p>Art. 9 et 10 sur la liberté de conscience, de religion et d'expression.</p> <p>Art. 14 sur le principe de non-discrimination.</p>
La charte sociale européenne	<p>– Elle intéresse les relations individuelles et collectives de travail.</p>
La convention relative au statut du travailleur migrant	<p>– Élimination des discriminations pour les salariés et leur famille.</p>

Section II. Le droit de l'Union européenne

De nombreuses normes sont produites en son sein (§I.) dont certaines intéressent le droit du travail (§II.).

§I. Les normes résultant du droit européen

Les normes adoptées au niveau européen sont plurielles et ont bousculé l'ordre juridique interne des différents États membres. Au sommet figurent les traités européens et les actes assimilés. Les traités s'imposent aux États membres qui ne peuvent adopter dans leur droit interne des dispositions contraires ainsi qu'aux ressortissants qui ne peuvent par le biais de dispositions contractuelles ou conventionnelles éluder ces règles.

Bien que les traités ne consacrent pas directement de droits fondamentaux et principes généraux, la Cour de Justice a élevé un certain nombre de droits et libertés au rang de droits fondamentaux de l'Union européenne, comme la liberté d'exercer une activité professionnelle, l'égalité de traitement. Elle a élevé au rang de principes généraux, le principe de non-discrimination. Une place particulière est reconnue par le traité de Lisbonne à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Ensuite intervient le droit dérivé c'est-à-dire celui constitué par les actes adoptés par les institutions européennes dans l'exercice des compétences prévues par les traités. En premier lieu figure le règlement européen auquel une applicabilité directe est reconnue dans les États membres. Puis interviennent les directives qui constituent une norme importante en droit social. Elles constituent un instrument juridique qui permet d'harmoniser les législations nationales. La jurisprudence occupe pour sa part, une place essentielle pour le fonctionnement et l'évolution de l'Union européenne. Enfin d'autres actes ne sont pas contraignants (recommandations, délibérations, conclusions).

§II. La place du droit du travail de l'Union européenne

C'est véritablement à partir de la seconde moitié des années 1970 que le droit des communautés puis de l'Union Européenne a intégré la dimension sociale. En 1975 fut adoptée une directive n° 75/129/CEE de février 1975 modifiée depuis lors, sur les licenciements économiques, puis par exemple en 1976 une directive sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes (n° 76/207/CEE du 09 février 1976, modifiée depuis lors), et en 1989 une en matière de sécurité et de santé au travail (directive cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989). Avec le traité de Maastricht une nouvelle étape a été ouverte. Des directives importantes ont été adoptées dans les années 2000. Il en est ainsi par exemple de la directive sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine (n° 2000/43/CE du 29 juin 2000), de la directive sur le temps de travail (n° 2003/88 /CE du 04 nov. 2003). Le traité de Lisbonne entré en vigueur le 1er décembre 2009 constitua une étape majeure en droit du travail. Depuis lors l'Union européenne reconnaît les droits, libertés, principes énoncés dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.