

# Chapitre I

## Les sources supranationales

La position de la France dans le monde fait d'elle un État particulièrement soumis aux influences extérieures. Si comme nombre de pays elle intègre de règles de droit international (Section I) sa position dans le continent européen la rend réceptive aux règles adoptées dans le cadre du Conseil de l'Europe et son appartenance à l'Union européenne l'oblige au respect des règles adoptées dans ce cadre (Section II).

### Section I. Les sources de droit international

Le droit du travail connaît un double processus d'internationalisation par les traités internationaux (§I) et par les normes établies dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (§II).

#### §I. Les traités internationaux

Les traités internationaux 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. Certains traitent des seules modalités d'immigration quand d'autres fixent les règles du travail des migrants et quelques accords prévoient des dispositions particulières concernant la circulation, le séjour et le travail de leurs ressortissants.

## **§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). Cette organisation est née aux lendemains de la première guerre mondiale. Elle a été créée en 1919 par les signataires du traité de Versailles. Son pouvoir normatif est important. Il s'exerce sous deux formes que sont les conventions et les recommandations. Les conventions sont des instruments juridiques contraignants dans la mesure où elles créent des obligations pour les États membres qui les ratifient. Plus de 180 conventions couvrant l'ensemble des domaines du droit du travail et de la sécurité sociale ont été élaborées par l'OIT. La France en a signé près de 130. 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, la convention n° 5 qui dès 1919 a interdit le travail des enfants de moins de 14 ans dans les établissements industriels.

Les recommandations n'ont pas de caractère contraignant pour les États. Elles leur servent davantage de fil conducteur en posant des principes directeurs. Elles ne sont pas susceptibles de faire naître des obligations.

## **Section II. Le droit social européen**

**NE PAS CONFONDRE** Les influences du droit social européen sur notre droit sont doubles. Elles résultent de règles adoptées dans le cadre du Conseil de l'Europe et du droit de l'Union européenne.

### **§I. Le droit européen 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 adoptées en son sein intéressent le droit du travail.

## **A. La Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales**

Adoptée par le Conseil de l'Europe en 1950, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales est entrée en vigueur en 1953. Peu d'articles de la convention sont spécifiques au droit du travail. Il s'agit de l'article 4 sur le travail forcé, de l'article 11 sur la liberté syndicale.

En revanche 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).

L'influence de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales est aujourd'hui indéniable. Elle est de plus en plus mobilisée dans les contentieux, chaque particulier pouvant directement invoquer ces dispositions devant les juridictions nationales. Dans l'ordre interne, les dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales sont de plus en plus fréquemment appliquées par la chambre sociale de la Cour de cassation. Certains auteurs n'ont pas hésité à souligner « que la jurisprudence nationale était le principal moteur de diffusion de la Convention européenne des droits de l'homme en France » (J.-P. Marguénaud, J. Mouly, la chambre sociale de la Cour de cassation, pionnière de la diffusion de la CEDH en France, JCP S 2009, 1001).

Au niveau européen, 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.

## **B. La Charte sociale européenne**

Signée en 1961 elle fut publiée et rendue opposable aux particuliers par un décret du 04 octobre 1974, 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 divers arrêts (Cass. soc. 14 avril 2010 n° 09-60.426). Par ailleurs le Conseil d'État a reconnu un effet direct à certaines dispositions, par un arrêt du 10 février 2014 (CE 10 fév. 2014 n° 358992).

### **C. La Convention européenne relative au Statut juridique du Travailleur Migrant**

Ouverte à la signature en 1977, cette convention est entrée en vigueur le 01 mai 1983. Elle est ratifiée par onze pays. Elle vise à éliminer les discriminations fondées sur la nationalité et à garantir l'égalité de traitement entre les nationaux les travailleurs migrants et les membres de leur famille.

## **§II. Le droit de l'Union européenne**

Depuis 1957 le droit de l'Union européenne n'a cessé de se développer. De nombreuses normes produites en son sein intéressent le droit du travail.

Elles sont plurielles et ont bousculé l'ordre juridique interne des différents États membres. Au sommet figurent les traités européens et les actes assimilés. Ils constituent le droit primaire de l'Union européenne. 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. Il en est ainsi de la liberté d'exercer une activité professionnelle, de l'égalité de traitement. Elle a élevé au rang de principes généraux, le principe de non-discrimination.

Le Traité de Lisbonne entré en vigueur le 01 décembre 2009 constitua un progrès qualitatif important. Il reconnaît une valeur contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et intègre ainsi dans le droit primaire de l'Union européenne une grille moderne de droits fondamentaux.

À un niveau inférieur se situe le droit dérivé. Il est constitué des actes pris 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 l'ensemble des 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. Après leur adoption les États membres bénéficient d'un délai pour rédiger ou modifier des textes du droit national afin de permettre la réalisation de l'objectif fixé par la directive et d'abroger les textes nationaux qui pourraient être en contradiction avec cet objectif. La jurisprudence occupe pour sa part une place essentielle pour le fonctionnement et l'évolution du droit de l'Union européenne.

#### L'ESSENTIEL

Le droit français est très largement imprégné du droit de l'Union européenne que ce soit en matière de libre circulation des travailleurs, de transfert d'entreprise, d'égalité entre salariés, de discrimination, de protection de la santé des travailleurs, de durée du travail. En sus de l'influence des textes issus du droit primaire et des directives, les apports jurisprudentiels de la Cour de justice de l'Union européenne notamment dans sa fonction d'interprétation du droit européen sont décisifs et novateurs.

#### Pour aller plus loin

A. Euzéby, «L'OIT a quatre-vingts ans: quatrième âge ou nouvelle jeunesse?», *Dr. soc.* 2000.61.

L. Draï, *Les sources du droit du travail*, *Juris. Class.*, fasc. 1-10, mai 2018.

J.-P. Marguénaud et J. Mouly, «Les incursions de la Cour européenne des droits de l'homme en droit du travail: une œuvre en demi-teinte», *RDT* 2008.16-21.

J.-P. Marguénaud, J. Mouly, *La chambre sociale de la Cour de cassation, pionnière de la diffusion de la CEDH en France*, *JCP S* 2009, 1001.

M. Servais, *Normes internationales du travail*, LGDJ 2004.

B. Teyssié, *Droit européen et international du travail*, *Juris. Class.*, fasc. 1-39.

## EXERCICE

- Question n° 1. Les recommandations adoptées dans le cadre de l'OIT engagent les États

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 2. Les dispositions contenues dans la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales peuvent être directement invoquées par les justiciables devant les juges nationaux

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 3. Les directives européennes lient les États membres et les obligent à les appliquer

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 4. Le Conseil de l'Europe est une institution de l'Union européenne

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 5. Seuls les traités de l'Union européenne doivent être respectés par les États membres

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 6. Les décisions rendues par la Cour de Justice de l'Union européenne n'exercent aucune influence sur le droit national

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 7. La Cour européenne des droits de l'homme est une institution de l'Union européenne

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 8. Chaque pays membre de l'Union européenne est libre d'élaborer ses propres mesures pour atteindre les objectifs fixés par les directives de l'Union européenne

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 9. Le droit primaire de l'Union européenne énonce des droits fondamentaux au profit des travailleurs

Réponse A: oui

Réponse B: non

- Question n° 10. Les conventions de l'OIT ont une force contraignante pour les États membres qui les ratifient

Réponse A: oui

Réponse B: non

## **CORRIGÉ**

Réponse 1: B; Réponse 2: A; Réponse 3: A; Réponse 4: B; Réponse 5: B;  
Réponse 6: B; Réponse 7: B; Réponse 8: A; Réponse 9: A; Réponse 10: A.