

I travail

Les sources et les moyens
d'application du droit du travail

Qu'est-ce que le droit du tr

A qui s'applique le droit du
(français) ?

Etablissements publics
administratifs - Etablissem
publics industriels et comm
Chronologie abrégée

Sources du droit du travail
ordre hiérarchique)

Déclaration des Droits de
l'homme et du citoyen du 2
1789

Plan du code du travail

Sources européennes du c
travail

Juridictions et administratic
compétentes

L'ordre public social en Fra

Le contrat de travail

La convention collective

La réglementation du travail

Le salaire

La rupture du contrat

Les représentants du personn
syndicats

L'ordre public social en France

Les règles qui s'appliquent aux relations du travail doivent respecter l'ordre public, mais celui-ci revêt un caractère plus large que dans d'autres branches du droit.

Vidéo 1

Vidéo 2

Contenu de l'ordre public social

Origine des règles

L'ordre public social reconnaît les règles issues non seulement de la Loi, mais aussi de la négociation collective ou individuelle.

Ces sources sont les suivantes :

Sources étatiques :

- Traités et droit dérivé (Union Européenne)

- Constitution

- Loi et règlement : la compétence du parlement (loi) se limite au principes du droit du travail, la mise en œuvre des lois sont de la compétence du gouvernement (règlement) Les règles de ces

différentes sources s'appliquent en respectant l'ordre hiérarchique ci-dessus : la source inférieure doit respecter la source supérieure.

Sources négociées :

- Accord national interprofessionnel nationaux (ANI), régionaux ou locaux
- Conventions de branche et accords professionnels nationaux, régionaux ou locaux
- Convention et accords d'entreprise ou d'établissement
- Accords de groupe

Depuis la loi du 20 août 2008, il n'existe plus de hiérarchie entre ces catégories de texte mais plutôt une **articulation** variable selon les thèmes concernés : par exemple pour le temps de travail la référence est devenue la convention d'entreprise ou d'établissement.

Depuis la loi du 4 mai 2004 les accords signés doivent avoir un caractère majoritaire en ce qui concerne les syndicats de salariés signataires. A partir de 2008 un système de **majorité d'audience** s'établira à tous les niveaux de la négociation au fur et à mesure que l'audience de chaque syndicat pourra être évaluée à chaque niveau.

Autres sources :

- Usage
- Contrat individuel de travail
- Règlement intérieur : rédigé par l'employeur, il ne porte que sur les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline

Application des règles

Le principe est d'appliquer la règle la plus favorable au salarié : principe dit « de faveur ». Le grand domaine en est celui de la fixation des salaires, mais aussi de la durée du préavis de licenciement ou des congés payés. En revanche à l'intérieur des différentes catégories de conventions et accords collectifs, les accords de niveau inférieur peuvent déroger aux accords de niveau supérieur **sauf si ceux-ci l'interdisent expressément**, sans pouvoir toutefois être moins favorables que la Loi.

Limites de l'ordre public social

Ordre public absolu

Exceptionnellement la loi a prévu qu'elle s'appliquait seule, notamment dans le domaine du droit syndical, de la compétence des tribunaux ou de la prohibition de l'indexation des salaires. Dans ce cas la loi indique expressément : "cette disposition est d'ordre public".

Ordre public dérogatoire

Depuis 1982, les partenaires sociaux peuvent décider de dispositions moins favorables que celles de la loi si celle-ci l'autorise.

Depuis 2004, les partenaires sociaux dans l'entreprise peuvent fixer des normes moins favorables que celles de l'accord de branche **sauf si celui-ci l'exclut expressément. Il n'y a plus de véritable hiérarchie entre les sources conventionnelles.**

Conclusion

Le domaine de l'ordre public social s'est considérablement développé non seulement dans les années 50, mais après 1968. Toutefois, si le domaine de l'ordre public absolu est resté stable, l'ordre public

dérogatoire voit son champ s'élargir, et la notion de "plus favorable" pour le salarié ne plus s'y appliquer.

La hiérarchie entre loi et accord collectif est remise en cause par certains, pour qui, la Loi ne devrait que suppléer l'absence d'accord négocié. A cet égard, les projets de réforme portant sur les relations individuelles et collectives de travail devraient faire l'objet d'une concertation voire d'une négociation préalable avec les partenaires sociaux depuis la loi du 31 janvier 2007.

Au plan européen l'existence d'un accord négocié conformément au traité suffit pour que le texte devienne sans modification possible règlement européen.