Qu'est-ce que le droit du travail ?

Le droit du travail est un ensemble de règles régissant les rapports entre employeurs et salariés, c’est-à-dire la relation entre celui qui est bénéficiaire d’un travail et celui qui met sa force de travail physique et intellectuelle à sa disposition.

Le droit du travail a pour vocation en principe de protéger une partie faible (le travailleur) contre une partie forte (l'employeur) sous la subordination duquel il se place. Son objectif est de rétablir, de corriger cette inégalité inhérente à la relation de travail. Cela concerne l'ensemble des salariés mais une protection renforcée est prévue pour certains salariés particulièrement vulnérables à l'arbitraire patronal : par exemple, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, les élus et mandatés dans l'entreprise, etc.  
Le droit du travail organise les relations individuelles entre salariés et employeurs, c'est-à-dire tout ce qui a trait au contrat de travail (embauche, exécution, rupture du contrat), mais aussi les relations collectives du travail, c'est-à-dire les règles relatives à la négociation collective, les droits syndicaux et les institutions représentatives du personnel (Cet ouvrage est consacré uniquement aux relations individuelles).

**I – Un droit contradictoire**

Même si le Code du travail s'est très largement étoffé, le droit du travail est aujourd'hui un ensemble de règles gouvernant les rapports entre les employeurs (publics, privés ou nationalisés) et les salariés, mais pas uniquement pour protéger ces derniers : le droit du travail reconnaît aussi aux employeurs la liberté d'entreprendre, le pouvoir de sanction, la liberté d'embaucher comme de licencier, etc.

Le caractère contradictoire du droit du travail se retrouve dans la jurisprudence. Certains jugements constituent des interprétations restrictives de la loi, favorables au patronat. D'autres consolident ou étendent des interprétations favorables aux travailleurs.

Malheureusement, les atteintes aux droits ou aux libertés, même expressément relevées, sont loin d'être toutes sanctionnées malgré l'émergence dans la jurisprudence, ces dernières années, de l'impérieuse nécessité pour l'employeur de respecter les droits et libertés fondamentaux des salariés.

**II – Un droit parmi d'autres**

Le droit du travail appartient au droit privé, et interagit avec les autres branches du droit.

Longtemps considéré comme une branche du droit civil, protégeant surtout les propriétaires, le droit du travail est aujourd'hui un droit à part entière.  
Pour combler certaines lacunes du droit du travail, les juges utilisent parfois des techniques de droit civil. L'employeur et le salarié sont alors considérés, contrairement à la réalité sociale, comme deux parties égales en droit. Par exemple, l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ou dans les relations collectives du travail s'inspire de[l'article 1134 du Code civil.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=881353227474D51E7BEB57CDFFB5E0E3.tpdjo15v_3?idArticle=LEGIARTI000006436298&cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20130128)  
Dans certains cas, le droit civil peut également être utilisé en faveur des travailleurs. Exemples : La jurisprudence a mis à la charge des employeurs une obligation d'adaptation des salariés à leurs emplois, [l'article 1134 du Code civil](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=881353227474D51E7BEB57CDFFB5E0E3.tpdjo15v_3?idArticle=LEGIARTI000006436298&cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20130128) a permis d'introduire une obligation de loyauté dans la négociation collective.  
Le droit du travail entretient aussi des liens avec le droit commercial ou des sociétés (en cas de dépôt de bilan, par exemple), le droit constitutionnel, le droit administratif (par exemple, en ce qui concerne le licenciement des salariés protégés) et le droit pénal (répression des infractions à la législation du travail). Il faut donc parfois se référer non pas uniquement au Code du travail mais à divers autres codes : Code pénal, Code civil, Code du commerce, etc.

**III – Un droit résultant de choix politiques et économiques**

L'évolution de la législation du travail est forcémentv liée aux évolutions politiques, sociales et économiques. Le droit du travail n'a pas toujours existé car le capitalisme n'est jamais prêt à assurer spontanément le progrès social. Il s'est donc développé en réaction aux excès d'un libéralisme intégral.  
Au fil des années, les revendications du monde du travail ont permis de conquérir des lois sociales. Ce fut le cas pour les congés payés en 1936, pour la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise en 1968, des lois de 1982 sur les nouveaux droits des travailleurs, et, dans une moindre mesure, de la durée légale du travail ramenée de 39 heures à 35 heures en 1998-2000.  
Mais les droits sociaux ne sont jamais acquis une fois pour toutes. Ils doivent être défendus contre les tentatives du patronat de reprendre ce qui a été cédé.  
Ainsi, depuis la Constitution de 1958, le Parlement ne légifère plus que sur « les principes fondamentaux du droit du travail et de la Sécurité sociale ». Le reste est l'apanage du gouvernement. En 1963, le droit de grève a commencé à être limité dans les services publics. Après l'embellie des lois sur les nouveaux droits des travailleurs, en 1982, les majorités parlementaires successives ont voté des lois limitant les droits sociaux, en introduisant dans le Code du travail des textes favorables aux employeurs, notamment par la remise en cause par petites touches successives du principe de l'ordre public social qui veut qu'un texte d'un niveau inférieur (la convention collective par rapport à la loi, par exemple) ne puisse contenir de dispositions moins favorables aux salariés que le texte de niveau supérieur.  
La loi réformant la démocratie sociale et le temps de travail du 20 août 2008, si elle a rénové la représentativité syndicale et amélioré les conditions de majorité pour la validation des accords et conventions collectives, a aussi augmenté les possibilités de dérogation à la loi s'agissant du temps de travail et banalisé la suprématie de l'accord d'entreprise même moins favorable sur l'accord de branche.

C'est sans doute en réaction à ce mouvement qu'il faut chercher l'explication de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui s'est attachée depuis une quinzaine d'années à réhabiliter le contrat de travail considéré comme le rempart ultime de protection du salarié et à promouvoir, certes de manière insuffisante, les droits et libertés fondamentaux dans et hors de l'entreprise.

**IV – Un droit en danger de morcellement**

Systématiquement considéré comme un coût par la grande majorité du patronat qui y voit une entrave à la compétitivité des entreprises sur les marchés internationaux, le droit du travail est souvent jugé trop rigide. L'on ne compte plus les rapports appelant de leurs voeux « une refondation » du droit du travail autour de l'idée « plus de contrat, moins de règlement » afin prétendument de concilier protection du salarié et efficacité économique[(Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique, rapport au CAE 2009).](http://www.cae-eco.fr/Refondation-du-droit-social-concilier-protection-des-travailleurs-et-efficacite-economique.html)

La norme d'application uniforme à tous les travailleurs et toutes les entreprises serait ainsi dépassée. Elle devrait naître de concessions réciproques entre les parties au cours de la négociation collective entre patronat et syndicats. La volonté des signataires devrait être respectée par les juges et les juristes, sommés de cesser de se référer aux principes fondamentaux du droit du travail. Cela serait en apparence bien pratique car la norme applicable à tous pourrait ainsi être adaptée à un contexte particulier. En suivant ce raisonnement, par exemple, la jurisprudence ayant étendu les avantages conventionnels réservés aux cadres aux autres catégories de salariés, au nom du principe de non-discrimination, n'aurait jamais vu le jour car les juges auraient privilégié la volonté des signataires au détriment de l'égalité de traitement [(Cass. Soc. 1er juil. 2009, n° 07-42675 P).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020823054&fastReqId=484578847&fastPos=1)

La règle impérative devrait ainsi être mise de côté, les juges devant se référer à l'économie de la convention créant le droit, laquelle ferait la loi des parties. Mieux encore ! Il est préconisé que ce soit les acteurs sociaux qui définissent les droits fondamentaux auxquels ils sont attachés par accord national interprofessionnel (ANI), tout en posant en principe que la dérogation à la loi par accord collectif est la règle, sous réserve de cet ordre public (lui-même négocié à la baisse par des syndicats complaisants). C'est un véritable morcellement du droit du travail qui serait la conséquence inéluctable d'une telle orientation au nom de la lutte contre l'insécurité juridique (sous-entendue des employeurs). Comme nous l'expliquons ci-après, il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui notre droit du travail est encore fondé sur un certain nombre de principes et notamment la primauté de la loi sur les accords collectifs (malgré quelques dérogations) et la primauté de ces derniers sur le contrat de travail dès lors qu'ils sont plus favorables pour les salariés.

**À QUI S’APPLIQUE LE DROIT DU TRAVAIL ?**  
Le droit du travail s'applique avant tout aux salariés des entreprises privées (commerciales, associations…). Les fonctionnaires sont donc par principe exclus (fonction publique territoriale, hospitalière et d'État).  
Cependant, ce ne sont pas tous les salariés du secteur public qui échappent à l'emprise du droit du travail. Ceux qui ne relèvent pas du Code du travail salarié sont les agents titulaires de la fonction publique qui bénéficient du statut de la fonction publique. Or, l'État n'emploie pas que des agents titulaires mais aussi des agents contractuels non titulaires ou des vacataires, voir des intérimaires. Ceux-ci n'ont en général pas passé de concours, ils ont signé un contrat.  
Concernant les agents contractuels de la Fonction publique, la jurisprudence effectue une distinction : « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public a caractère administratif sont considérés comme des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi » ([Trib. Conflits, 25 mars 1996, Berkani)](http://www.senat.fr/rap/l00-080/l00-0801.html). Il en est de même des agents contractuels d'une personne publique affectés à un service public à caractère administratif ([Cons. Ét. 26 juin 1996, commune de Céreste)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007876699&fastReqId=2082437653&fastPos=1). Est donc exclu du régime salarié le personnel travaillant pour un service public à caractère administratif. Le juge administratif est dès lors compétent en cas de litige sous réserve du cas particulier des contrats dits « aidés » (voir Le contrat de travail : Le contrat d’insertion).  
Pour les autres, principalement les salariés des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), ils bénéficient en général d'un contrat de travail de droit privé.  
Toutefois, leurs droits et obligations sont fixés en grande partie par un statut (comparable à une convention collective). Pour la Cour de cassation, l'existence de ce statut n'entraîne pas la non-application du Code du travail. Si, sur un point, le Code du travail est plus favorable que le statut, il doit s'appliquer. À l'inverse, si sur tel autre point, le statut est plus favorable que le Code du travail, le statut s'applique mais les droits reconnus par le Code du travail s'ajoutent aux droits octroyés par le statut (Cass. Soc. 11 mai 1993, n° 82-43743). Par exemple, à la SNCF, si un agent reçoit une sanction disciplinaire, il doit être convoqué à un entretien préalable, même si le statut SNCF ne le prévoit pas ([Cass. Soc. 19 juin 1991, n° 87-44092).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027058&fastReqId=2089428099&fastPos=1) Le Conseil d'État considère que le statut exclut le recours au Code du travail. Mais le recours aux principes généraux du droit du travail est possible, dès lors qu'ils sont conciliables avec les exigences du service public. Par exemple : tout travailleur a droit à une rémunération au moins égale au Smic ([Cons. Ét. 23 avril 1982, n° 36851](http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DCE&Page=1&querytype=advanced&NbEltPerPages=4&Pluriels=True&dec_id_t=36851)) ; pas de discriminations en matière de rémunérations ou d'avantages sociaux pour les grévistes de la SNCF ([Cons. Ét. 12 nov. 1990, n° 42875](http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DCE&Page=1&querytype=advanced&NbEltPerPages=4&Pluriels=True&dec_id_t=42875)). Il arrive aussi que le statut de l'établissement public et commercial prévoie, sur certains points, l'application pure et simple du Code du travail.