Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les sources du droit du travail

Le droit du travail régit les relations entre employeurs et salariés. Le droit du travail français a de multiples sources internes, européennes et internationales.

Sommaire

- Le droit international
- Le droit européen non communautaire
- Le droit européen communautaire
- Les sources étatiques internes
- Les sources professionnelles internes

Le droit du travail régit les relations entre employeurs et salariés. Le droit du travail français a de multiples sources internes, européennes et internationales.

Le droit international

- Les conventions et recommandations de l'OIT (Organisation Internationale du Travail, composée de représentants des états membres, des organisations patronales et des syndicats de salariés).
- Les traités internationaux.
- Les accords bilatéraux.

Le droit européen non communautaire

- La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 qui traite notamment de la liberté d'association, de la liberté syndicale, de l'interdiction du travail forcé, du droit à un procès équitable, du droit au respect du domicile.
- La charte sociale européenne de 1961 qui traite par exemple du droit de grève, du droit au travail, de l'hygiène et de la sécurité dans le travail, de la négociation collective, de la protection de la femme et de l'enfant au travail, du droit à la formation, du droit à des conditions de travail équitables.

Le droit européen communautaire

- Le traité de Rome (libre circulation des travailleurs, égalité de rémunération entre hommes et femmes).
- La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux de 1989.
- Le traité de Maastricht de 1992.
- Le traité d'Amsterdam de 1997.
- Le traité de Nice de 2001.
- Les règlements et directives du Conseil de l'Europe.
- Les recommandations et déclarations de la Commission Européenne.
- La jurisprudence de la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne).

Les sources étatiques internes

- La Constitution du 4 octobre 1958 qui reconnaît des droits fondamentaux : droit au travail, droit de grève, liberté syndicale, non-discrimination, droit à la formation.
- Les lois et règlements, qui déterminent les principes fondamentaux du droit du travail et sont intégrés essentiellement

dans le Code du Travail, le Code la Sécurité Sociale et le Code Civil.
- La jurisprudence (décisions des juridictions : Cour de Cassation, Conseil d'Etat, Conseil Constitutionnel).

Les sources professionnelles internes

- Les conventions collectives.
- Les accords collectifs : accords interprofessionnels, accords de branche, accords d'entreprise, accords d'établissement.
- Les usages professionnels et usages d'entreprise (règles non écrites nées d'une pratique constante et répétée).
- Le règlement intérieur de l'entreprise, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

En droit, le principe est que chaque norme doit respecter une norme de niveau supérieur à laquelle elle apporte des précisions.

En cas de conflit de normes de niveaux différents, c'est la norme supérieure qui s'applique.

Le droit du travail a inscrit un principe de faveur dans la hiérarchie des normes : **« Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ».**

Ce principe de faveur a été remis en cause par **une loi du 4 mai 2004** puis **une loi du 20 août 2008** qui ont inversé les normes en permettant à un accord d'entreprise d'être moins favorable qu'un accord de branche dans certains domaines : salaires minimums, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, contingent d'heures supplémentaires, aménagement du temps de travail, convention de forfait, compte épargne temps.

La loi travail du 8 août 2016 a achevé cette inversion des normes s'agissant de la durée du travail en ouvrant tous les items de la durée et des horaires de travail à la négociation d'entreprise.

Dans le code du travail, chaque thème relatif à la durée du travail est désormais articulé en 3 parties :

- Une première partie consacrée aux dispositions d'« Ordre public » ;
- Une deuxième partie fixant le « Champ de la négociation collective » ;
- Une troisième partie intitulée « Dispositions supplétives » établissant les décisions que peut prendre l'employeur en l'absence d'accord collectif.