# Partie 1 · Droit du travail

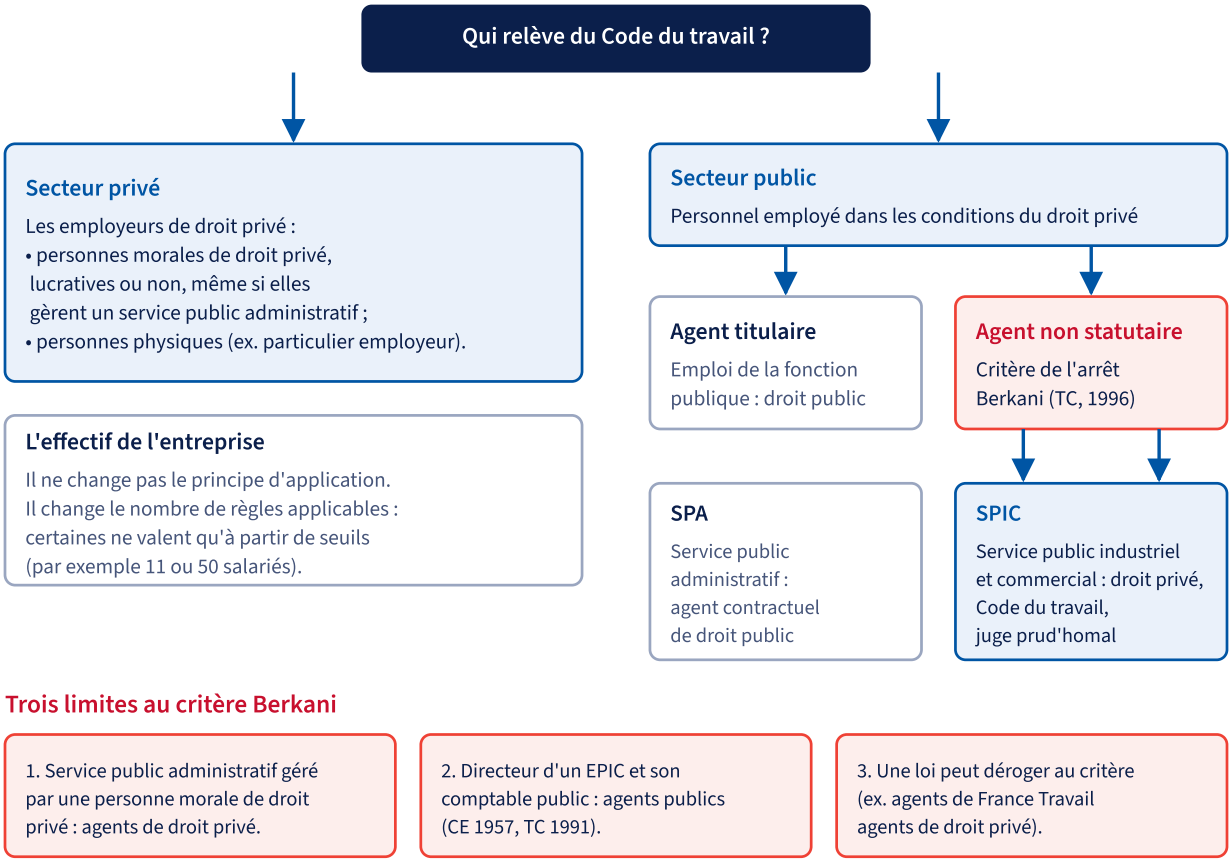
## Fiche 1 · Le champ d'application du droit du travail et la qualification du contrat de travail

**Compétences visées**

- Dire quelles entreprises sont soumises au Code du travail, dans le secteur privé comme dans le secteur public.
- Distinguer un agent de droit public d'un agent de droit privé grâce au critère de l'arrêt Berkani.
- Énoncer les trois critères du contrat de travail et ce qui les écarte.
- Décrire le lien de subordination (direction, contrôle, sanction) et la façon de le prouver.
- Appliquer les présomptions légales de salariat et de non-salariat.
- Analyser la situation des travailleurs de plateforme.

### I. Les entreprises assujetties au droit du travail

Délimiter le champ du droit du travail, c'est dire où cette matière s'applique et où elle cesse de s'appliquer. On répond en deux temps : quelles structures y sont soumises (I), puis quelles relations méritent d'être qualifiées de contrats de travail (II).




Qui est soumis au Code du travail ? Secteur privé et secteur public

## A. Le secteur privé

Le Code du travail s'adresse d'abord aux **employeurs de droit privé** (art. L. 1111-1 CT). Cette formule couvre :

- les personnes morales de droit privé, qu'elles aient ou non un but lucratif, et même si elles gèrent un service public administratif ;
- les personnes physiques, par exemple un particulier qui emploie une personne à son domicile.

**L'effectif** de l'entreprise ne décide pas de l'application du Code du travail. Il décide en revanche du nombre de règles applicables : certaines dispositions ne valent qu'à partir d'un seuil d'effectif (par exemple onze ou cinquante salariés).

> **Exemple**
>
> Une association de quartier qui emploie deux salariés et une société de trente salariés sont toutes deux soumises au Code du travail. La seconde est tenue de règles que la première n'a pas à appliquer, parce qu'elle a franchi certains seuils.

### B. Le secteur public

On pourrait croire que les employeurs publics échappent au droit du travail. Ce n'est pas exact : tous les travailleurs du secteur public ne sont pas des agents de droit public. Le Code du travail s'applique au **personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé**, sous réserve des règles particulières prévues par son statut.

Il faut donc séparer, dans le secteur public, deux catégories : les **agents titulaires** d'un emploi de la fonction publique, qui relèvent du droit public, et les **agents non statutaires**, dont certains relèvent du droit public et d'autres du Code du travail. Pour ces derniers, le litige relève du conseil de prud'hommes.

Pour trier les agents non statutaires, le Tribunal des conflits a posé un critère **organique** dans l'arrêt *Berkani* (TC, 25 mars 1996, n° 03000) : le régime dépend du service pour lequel l'agent travaille, quel que soit son emploi.

**Le critère de l'arrêt Berkani**

| Service pour lequel l'agent travaille | Qualité de l'agent | Droit applicable |
|---|---|---|
| Service public administratif (SPA) | Agent contractuel de droit public | Droit public |
| Service public industriel et commercial (SPIC) | Agent de droit privé | Code du travail ; juge prud'homal |

Ce critère rencontre **trois limites** :

- si le service public administratif est géré par une **personne morale de droit privé**, les agents non statutaires sont des agents de droit privé malgré le rattachement au SPA ;
- par exception, le **directeur d'un établissement public à caractère industriel et commercial** et son **comptable**, quand il a la qualité de comptable public, sont des agents publics (CE, 8 mars 1957, n° 15219 ; TC, 4 juillet 1991, n° 2670, pour le directeur d'une régie municipale industrielle et commerciale) ;
- une **loi** peut écarter la solution Berkani : par exemple, la loi fait des agents de France Travail des agents de droit privé (art. L. 5312-9 CT), de même que certains agents non statutaires des caisses nationales de sécurité sociale (art. L. 224-7, 3°, du Code de la sécurité sociale).

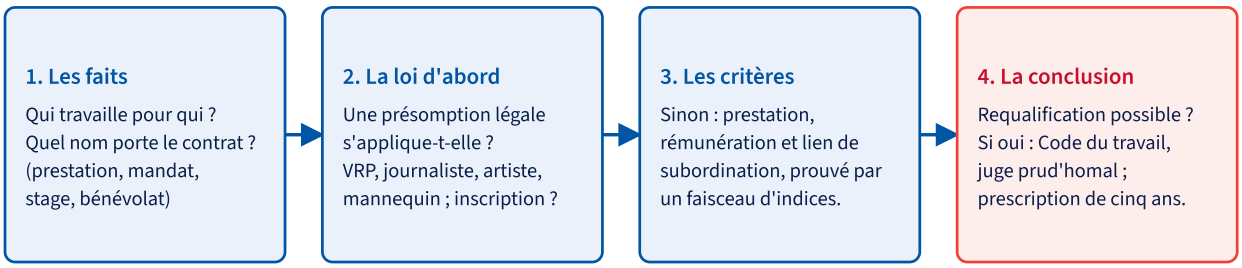
## II. La qualification de contrat de travail

Qualifier une relation en contrat de travail revient presque toujours à la **requalifier** : les parties ont signé un contrat présenté sous une autre étiquette (contrat d'entreprise, mandat, prestation de services), et l'on se demande si la réalité correspond à cette étiquette. Les points communs entre ces contrats et le contrat de travail (un travail fourni, une somme d'argent versée) favorisent la confusion.

Le juge peut rétablir la vraie qualification (art. 12, al. 2, du Code de procédure civile). La qualification de contrat de travail est d'**ordre public** : les parties ne peuvent pas l'écarter par leur seule volonté. L'arrêt *Labanne* (Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572) le dit ainsi : l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté des parties ni du nom donné à leur convention, mais des **conditions de fait** de l'activité.

L'action en requalification se prescrit par **cinq ans** (art. 2224 du Code civil). Le délai court à compter de la fin du contrat dont on conteste la qualification (Soc., 11 mai 2022, n° 20-14.421).

La loi aide peu : elle se borne à poser des présomptions de salariat ou de non-salariat pour certaines professions (B). Ce sont donc les juges qui ont dégagé les critères du contrat de travail (A).



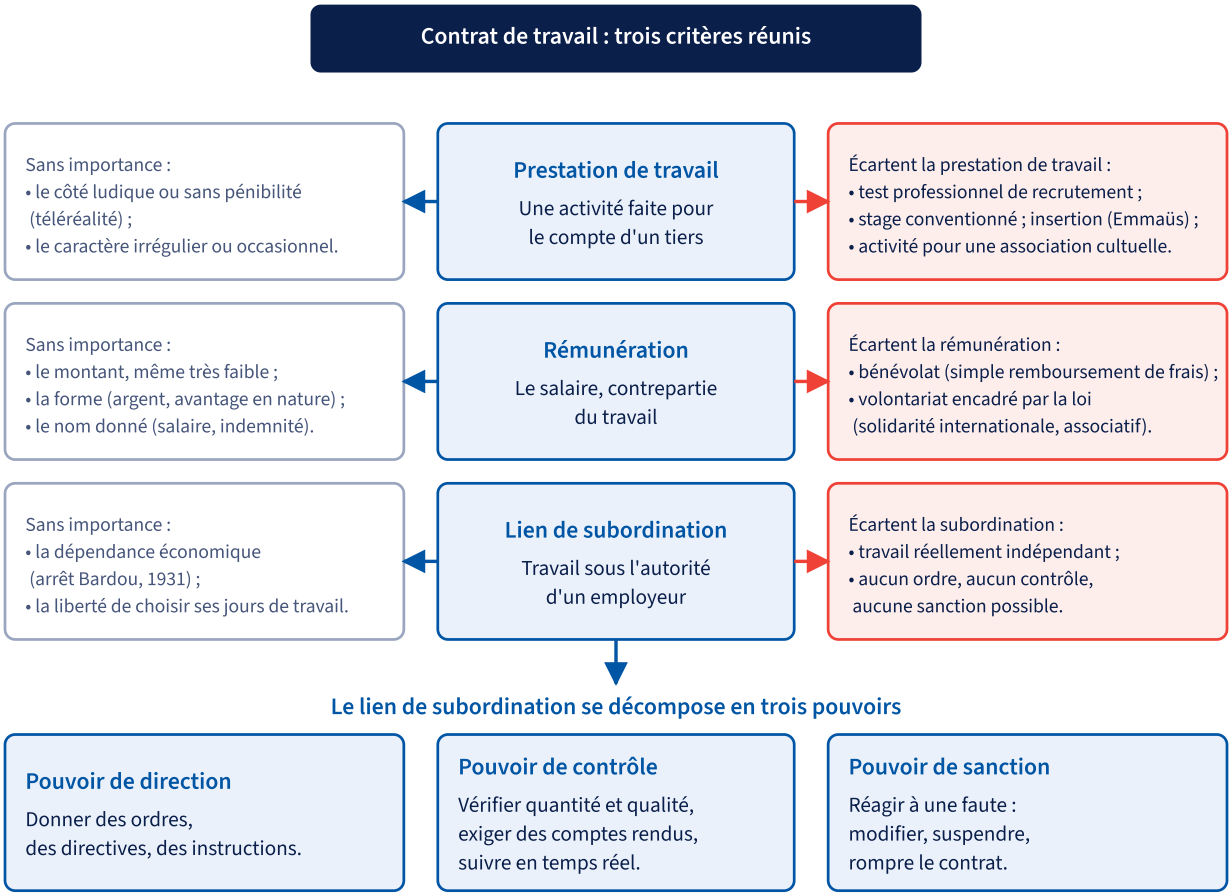

**À retenir**

La qualification ne dépend ni de la volonté des parties ni du nom donné au contrat (arrêt Labanne, Soc., 19 décembre 2000) : elle dépend des conditions de fait de l'activité. Le juge peut donc restituer aux faits leur exacte qualification.
L'action en requalification se prescrit par cinq ans à compter de la fin du contrat (art. 2224 du Code civil ; Soc., 11 mai 2022).

Méthode pour qualifier une relation de travail

### A. Les critères dégagés par la jurisprudence : vue d'ensemble

Un contrat de travail est l'exécution d'un travail par une personne, sous la subordination d'une autre, **moyennant rémunération**. On le décompose en trois critères cumulatifs : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique.




Les trois critères du contrat de travail

### 1. Une prestation de travail

Ce critère paraît fragile. Depuis le contentieux de la **téléréalité**, la Cour de cassation juge qu'une activité peut être une prestation de travail même si elle est ludique ou sans pénibilité (communiqué relatif à l'arrêt n° 1159 du 3 juin 2009). Le but professionnel de l'activité importe peu : ce qui compte, c'est qu'elle soit exercée pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers, en vue de produire un bien qui a une valeur économique.

Le critère garde pourtant un rôle : il **écarte** certaines activités accomplies dans un contexte particulier.

**Activités qui ne sont pas une prestation de travail**

| Activité | Pourquoi | Références |
|---|---|---|
| Test professionnel au stade du recrutement | Il prépare une embauche ; il n'est pas l'exécution d'un travail | Soc., 24 octobre 2001, n° 99-45.068 |
| Stage en entreprise | Formation, convention établie, finalité pédagogique non détournée. Le stagiaire a un statut propre, fixé par le Code de l'éducation (art. L. 124-1 et s., à recouper) | Soc., 19 juin 1991, n° 89-41.846 ; 14 novembre 2000, n° 98-42.551 ; 18 juillet 2001, n° 99-42.525 |
| Activité d'insertion (compagnon d'Emmaüs) | Insertion, non travail | Soc., 9 mai 2001, n° 98-46.158 |
| Activité religieuse pour une congrégation ou une association cultuelle légalement établie | Exclusion limitée à ces organismes : une activité exercée dans un état de subordination pour une communauté qui n'a pas ce statut peut relever d'un contrat de travail | Soc., 20 janvier 2010, n° 08-42.207 ; 18 mars 2020, n° 18-14.297 |

### 2. Une rémunération

Le contrat de travail est conclu à titre onéreux : le salaire est la contrepartie nécessaire du travail (Soc., 16 septembre 2009, n° 08-41.191). Ce critère est facile à relever, car la loi et les juges ne s'attachent ni au mode de calcul, ni au nom donné à la somme, ni à son montant.

**Ce qui ne change pas la qualification de salaire**

| Point | Règle | Références |
|---|---|---|
| Modalités | Rémunération au temps ou à la tâche ; en argent ou en avantage en nature | Soc., 17 avril 1985, n° 83-15.445 |
| Dénomination donnée par les parties | Appeler une somme « salaire » ne prouve pas l'existence d'un contrat de travail ; l'appeler « défraiement » ou « indemnité » n'empêche pas de retenir un salariat | Soc., 5 février 1992, n° 89-41.791 ; 28 avril 2011, n° 10-15.573 ; 8 septembre 2021, n° 19-18.673 |
| Montant | Un montant minime, voire dérisoire, ne fait pas obstacle ; ni l'absence de réclamation du travailleur ; ni l'absence de salaire convenu dans l'espoir d'en obtenir un plus tard | Civ. 2e, 11 mars 2010, n° 09-11.560 ; Soc., 8 juillet 2008, n° 07-41.180 ; 26 mai 2010, n° 05-44.939 |

Ce critère ne distingue pas le contrat de travail des autres contrats à titre onéreux. Il sert en revanche à le séparer du **bénévolat**. Le bénévole offre ses services sans contrepartie. Il peut recevoir de l'argent, mais seulement pour le **remboursement des frais exposés** : si les sommes forfaitaires versées dépassent les frais réels, on sort du bénévolat (Soc., 29 janvier 2002, n° 99-42.697).

Pour certaines formes de **volontariat**, la loi a dû prévoir elle-même que des indemnités peuvent être versées sans que ce soit un salaire : le volontariat de solidarité internationale (loi n° 2005-159 du 23 février 2005) et le volontariat associatif (art. L. 120-3 et s. du Code du service national).

### 3. Un lien de subordination juridique

Pendant longtemps, on a hésité entre la **dépendance économique** et la **subordination juridique**. L'arrêt *Bardou* (Civ., 6 juillet 1931) a tranché : la condition juridique d'un travailleur ne se déduit pas de sa faiblesse ou de sa dépendance économique. La qualité de salarié suppose un lien juridique de subordination à la personne qui l'emploie.

Le lien de subordination se définit d'abord (a), puis se prouve (b).

#### a. La teneur du lien de subordination

La définition vient de l'arrêt du 13 novembre 1996 (Soc., n° 94-13.187) : c'est **l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné**. Le même

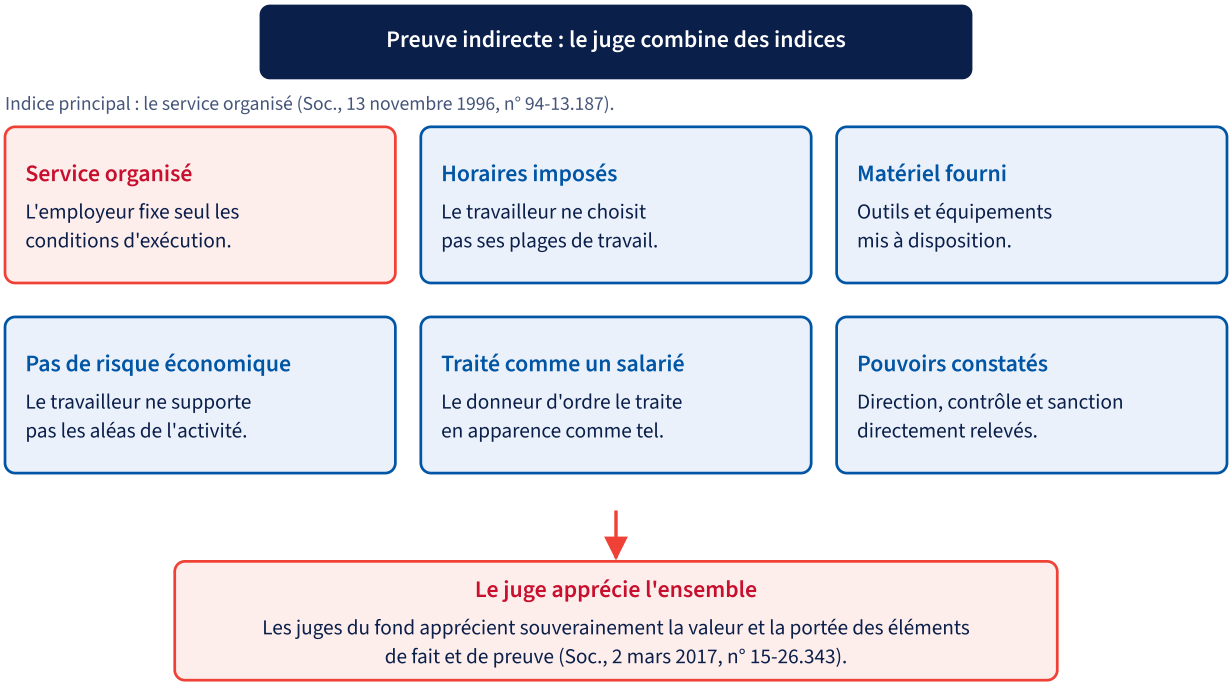
arrêt ajoute que le travail dans un service organisé peut être un indice, quand l'employeur fixe seul les conditions d'exécution.

**Les trois pouvoirs de l'employeur**

| Pouvoir | Contenu | Exemples tirés de la jurisprudence |
|---|---|---|
| Direction | Donner des ordres, des directives, des instructions que le salarié doit suivre | Soc., 3 novembre 2010, n° 09-43.215 |
| Contrôle | Surveiller et vérifier la quantité ou la qualité du travail ; imposer des comptes rendus réguliers | Soc., 27 mars 2013, n° 12-12.803 ; pour un coursier, une application avec géolocalisation en temps réel et comptage des kilomètres : Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079 |
| Sanction | Réagir à une faute en modifiant, suspendant ou rompant le contrat | Pouvoir disciplinaire d'un loueur de taxi pouvant résilier sans préavis en cas de retard ou de redevances impayées : Soc., 23 octobre 2013, n° 12-22.999 |

### b. La preuve du lien de subordination

Parfois, des signes très forts d'une autorité patronale permettent de constater ensemble les trois pouvoirs (Soc., 17 mai 2016, n° 05-43.265). Le plus souvent, la preuve ne peut être qu'**indirecte**. Le juge procède alors par **faisceau d'indices** : il combine plusieurs indices qui, ensemble, révèlent la subordination. Les juges du fond apprécient souverainement la valeur et la portée des éléments qui leur sont soumis (Soc., 2 mars 2017, n° 15-26.343).




Prouver le lien de subordination : le faisceau d'indices

L'un des indices principaux est l'intégration dans un **service organisé**, quand l'employeur détermine seul les conditions d'exécution du travail. Il renvoie à des contraintes administratives, techniques ou juridiques situées autour du travail lui-même. Il a servi pour des chauffeurs de plateforme qui avaient intégré un service de transport créé et entièrement organisé par la société Uber (Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316). Il est précieux aussi quand le travailleur a une grande indépendance technique (un médecin, un avocat).

D'autres indices peuvent s'y ajouter :

- des **horaires imposés** (Soc., 7 décembre 1983, n° 81-41.626) ;
- la **fourniture du matériel** au travailleur (Soc., 27 octobre 1978, n° 77-41.477) ;
- l'absence de **risque économique** supporté par le travailleur (Civ. 2e, 13 décembre 2005, n° 04-18.104) ;
- le fait que celui qui profite du travail **traite l'autre en apparence comme un salarié** (Soc., 5 novembre 1982, n° 81-60.807).

### Pour aller plus loin : les travailleurs de plateforme

Une plateforme numérique met en relation un client qui demande un service et une personne qui fournit un travail rémunéré. Ces plateformes sont très présentes dans le transport et la livraison de repas. La question est de savoir si le travailleur peut être reconnu salarié de la plateforme.

**Principe légal** : le travailleur de plateforme est un **travailleur indépendant** (art. L. 7341-1 CT). Mais le juge peut requalifier au cas par cas.

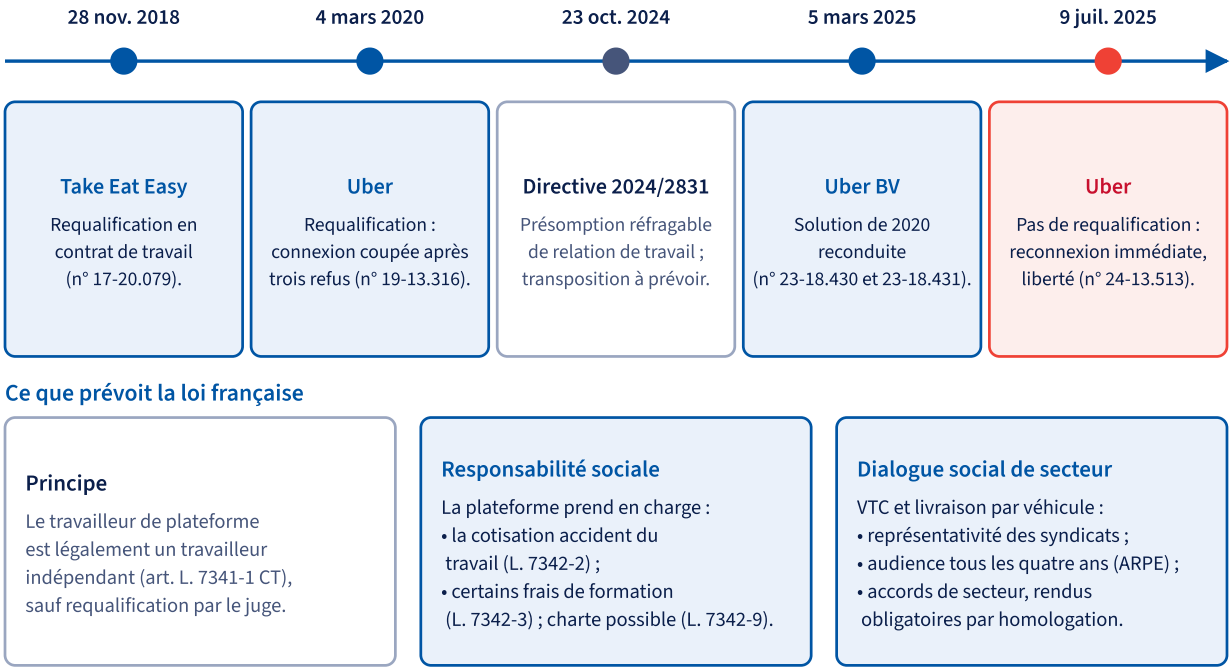
- **Requalification** dans l'arrêt *Take Eat Easy* (Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079), puis dans un arrêt *Uber* du 4 mars 2020 (n° 19-13.316), reconduit pour *Uber BV* (Soc., 5 mars 2025, n° 23-18.430 et n° 23-18.431). Le lien de subordination a été reconnu malgré la liberté de choisir ses jours et ses heures.
- **Pas de requalification** dans un second arrêt *Uber* du 9 juillet 2025 (Soc., n° 24-13.513) : la plateforme avait adapté son fonctionnement et ses conditions générales. La Cour approuve la cour d'appel d'avoir écarté la subordination parce que l'annexe au contrat disait que la société ne contrôle ni ne dirige le chauffeur ; qu'aucune clause de non-concurrence ou d'exclusivité ne liait les chauffeurs ; qu'ils pouvaient travailler par d'autres applications ou avec leur clientèle personnelle ; et qu'ils pouvaient ne pas se connecter. Quant à la déconnexion temporaire après trois refus de courses, elle n'est pas une sanction puisque le chauffeur peut se reconnecter presque immédiatement, d'un simple clic.

Le risque de requalification dépend donc de l'organisation de la plateforme : son pouvoir d'imposer les modalités de l'activité, ses pénalités, les déconnexions et fermetures de compte.

Le législateur a gardé le principe d'indépendance, mais il a amélioré la situation des travailleurs de deux façons :

- **responsabilité sociale des plateformes** : prise en charge de la cotisation d'assurance accident du travail (art. L. 7342-2, al. 1) et de certains frais de formation professionnelle (art. L. 7342-3) ; une charte peut fixer les conditions d'exercice de cette responsabilité (art. L. 7342-9) ;
- **dialogue social de secteur**, réservé aux plateformes de transport avec chauffeur et de livraison de marchandises par véhicule : critères de représentativité des syndicats (art. L. 7343-3), audience tous les quatre ans par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE, art. L. 7343-21 et s.), accords de secteur sur les conditions de travail, la rémunération, la formation et les garanties sociales (art. L. 7343-28), pouvant être rendus obligatoires par homologation de l'ARPE (art. L. 7343-49).

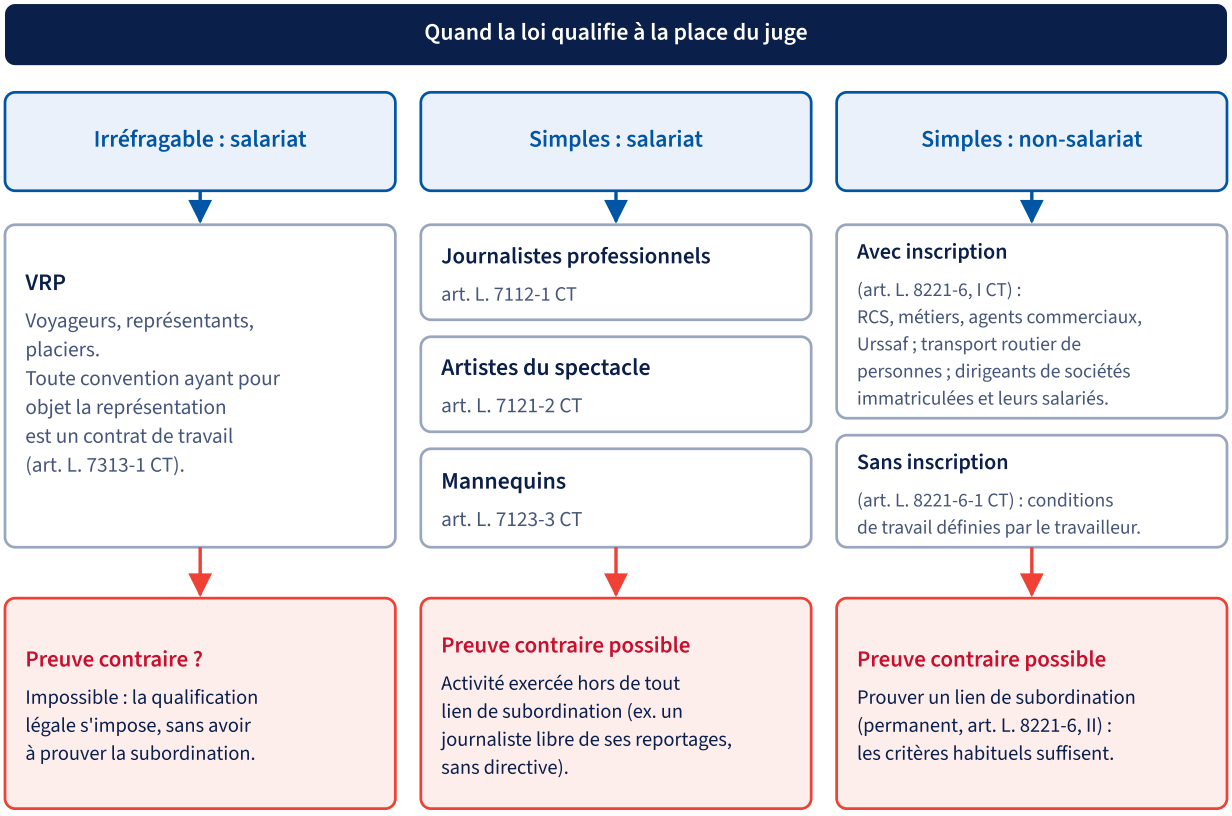
Au niveau européen, la **directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024** prévoit une présomption réfragable de relation de travail entre la plateforme et la personne qui travaille par son intermédiaire, quand des faits montrent une direction et un contrôle. Les États doivent la transposer dans un délai de deux ans : la réponse du droit français reste à suivre [à renseigner].




Travailleurs de plateforme : les décisions et les textes

## B. Les présomptions légales

La loi ne définit pas le contrat de travail. Elle pose des **présomptions** : certaines font entrer des catégories de travailleurs dans le champ du droit du travail (1), d'autres éloignent d'autres travailleurs de la qualification de salarié (2).




Présomptions de salariat et de non-salariat

Le législateur procède parfois autrement. Au lieu de qualifier la relation, il rattache **en partie** un travailleur non salarié au Code du travail, ou il écarte certaines parties du Code pour des salariés :

- les **gérants non salariés** bénéficient d'une partie du Code du travail sans être salariés (art. L. 7321-1 et s. CT) ;
- les **employés de maison** (art. L. 7221-2 CT) et les **cadres dirigeants** (art. L. 3111-2 CT) sont des salariés, mais certaines dispositions du Code du travail ne leur sont pas applicables.

### 1. Les présomptions de salariat

Une présomption **irréfragable** (qui n'admet pas la preuve contraire) conduit à une qualification légale de contrat de travail, sans qu'on ait à démontrer la subordination. Elle vise les **voyageurs, représentants ou placiers (VRP)** : toute convention ayant pour objet la représentation, conclue entre un VRP et un employeur, est un contrat de travail, quelles que soient les stipulations du contrat ou son silence (art. L. 7313-1 CT).

Il existe aussi des présomptions **simples** de salariat, qui peuvent être renversées : elles visent les **journalistes professionnels** (art. L. 7112-1 CT), les **artistes du spectacle** (art. L. 7121-2 CT) et les **mannequins** (art. L. 7123-3 CT). Le donneur d'ordre peut les détruire en montrant que l'activité s'exerce hors de tout lien de subordination. Par exemple, pour un journaliste, la présomption a été détruite par la preuve qu'il choisissait librement les reportages qu'il proposait à l'achat et ne recevait aucune directive des entreprises de presse acheteuses (Soc., 6 octobre 2010, n° 09-41.017).

### 2. Les présomptions de non-salariat

L'article **L. 8221-6, I** du Code du travail présume que ne sont pas liés à leur donneur d'ordre par un contrat de travail, pour l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription : les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au registre national des entreprises (métiers et artisanat), au registre des agents commerciaux ou auprès des Urssaf pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ; les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes (transport scolaire ou transport à la demande) ; les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et leurs salariés. Le texte exact est à lire sur Légifrance.

Cette liste est **limitative**. La présomption se déclenche à partir d'une formalité d'inscription. Elle peut être renversée : le contrat de travail peut être établi quand ces personnes fournissent leurs prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique **permanente** à l'égard du donneur d'ordre (art. L. 8221-6, II). Malgré le mot « permanente », la jurisprudence n'exige pas d'effort de preuve supplémentaire : il suffit de démontrer les critères habituels du lien de subordination (Soc., 8 juillet 2003, n° 01-40.464).

L'article **L. 8221-6-1** complète le précédent pour les indépendants qui ne sont inscrits sur aucun registre : est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même, ou par le contrat qui les définit avec son donneur d'ordre. Cette présomption peut aussi être détruite par la preuve d'un lien de subordination.

## Synthèse

**À retenir**

| Question | Réponse |
|---|---|
| Qui est soumis au Code du travail ? | Les employeurs de droit privé ; dans le secteur public, le personnel employé dans les conditions du droit privé (SPIC, SPA géré par une personne privée, loi particulière) |
| Quels sont les trois critères du contrat de travail ? | Une prestation de travail, une rémunération, un lien de subordination juridique |
| Le contrat dit « prestation de services » peut-il être requalifié ? | Oui : le juge regarde les faits, pas le nom du contrat ; action ouverte pendant cinq ans après la fin du contrat |
| Comment prouve-t-on la subordination ? | Par un faisceau d'indices (service organisé, horaires, matériel, risque économique…), apprécié souverainement par les juges du fond |
| Quelles présomptions de salariat ? | VRP (irréfragable) ; journalistes professionnels, artistes du spectacle, mannequins (simples) |
| Quelles présomptions de non-salariat ? | Activités avec immatriculation ou inscription (L. 8221-6) ; indépendants sans inscription (L. 8221-6-1) : toutes deux réfragables par la preuve de la subordination |
| Et pour les plateformes ? | Principe : travailleur indépendant ; requalification possible selon l'organisation de la plateforme ; responsabilité sociale et dialogue social prévus par la loi ; directive européenne 2024/2831 à transposer |

# Fiche 2 · Les normes du droit du travail

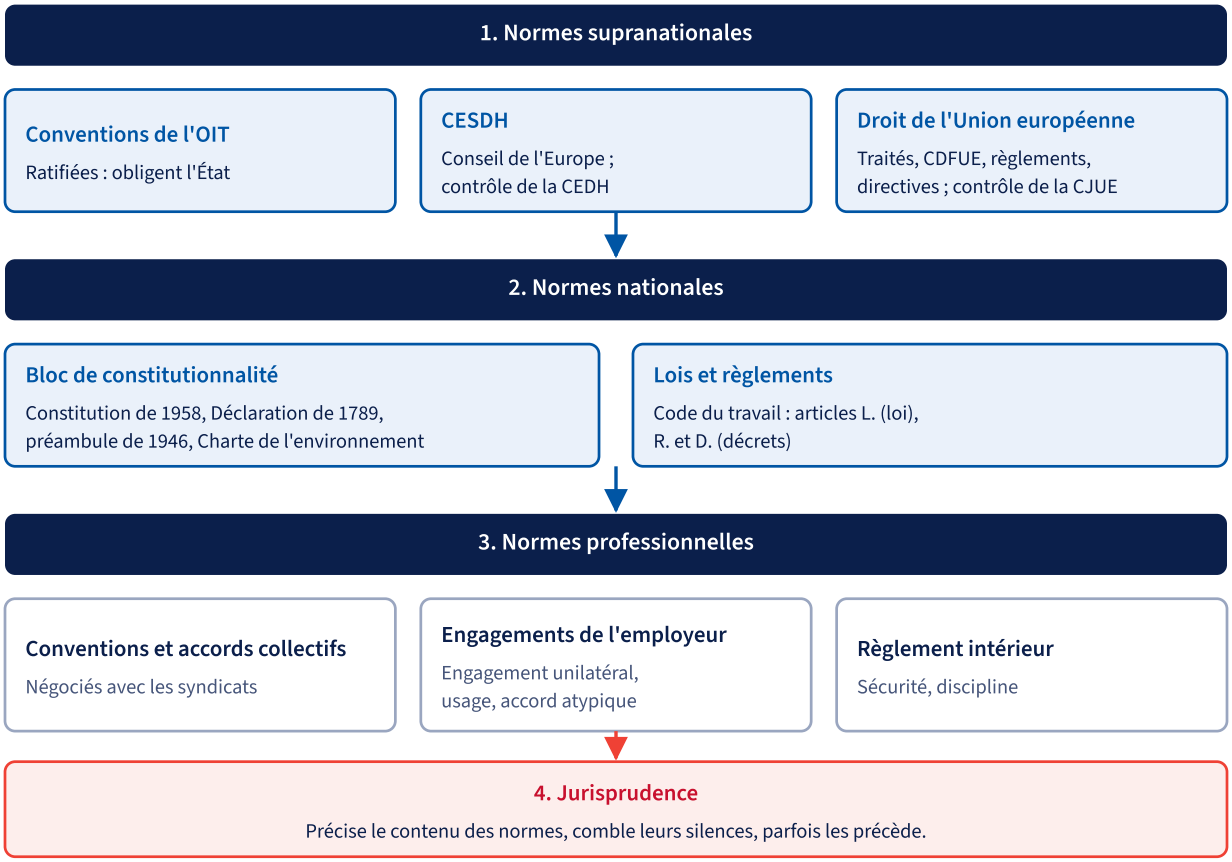
**Compétences visées**

- Classer les sources du droit du travail : supranationales, nationales, professionnelles, jurisprudence.
- Expliquer le rôle de l'OIT et la force de ses conventions.
- Distinguer le Conseil de l'Europe et l'Union européenne, et leurs textes.
- Situer le bloc de constitutionnalité, la loi et le règlement.
- Décrire les conventions et accords collectifs, les engagements unilatéraux, usages et accords atypiques, le règlement intérieur.
- Appliquer les règles de dénonciation d'un usage d'entreprise.

## L'essentiel en un coup d'œil

Les normes du droit du travail viennent de **plusieurs sources**. Comme d'autres branches du droit, il est touché par deux mouvements : l'**internationalisation** (les textes internationaux pèsent plus) et la **fondamentalisation** (les droits et libertés fondamentaux pèsent plus), qui font reculer la suprématie de la loi.

Une particularité : les acteurs du travail (employeurs, salariés et leurs représentants) peuvent eux-mêmes **créer des normes**. Enfin, les normes écrites sont incomplètes : les juges en précisent le contenu et parfois en créent de nouvelles.




Les sources du droit du travail, des plus fortes aux moins fortes

Plan : les sources instituées (I), les sources professionnelles (II), la jurisprudence (III).

# I. Les sources instituées

Toutes les normes du droit du travail ne viennent pas de la loi nationale. Elles sont fortement influencées par des textes conclus au niveau international et européen (A), qu'on étudie avant les sources nationales (B).

## A.1. Les sources internationales

**Des textes de portée générale** adoptés sous l'impulsion de l'ONU consacrent des droits applicables aux travailleurs, avec une effectivité variable :

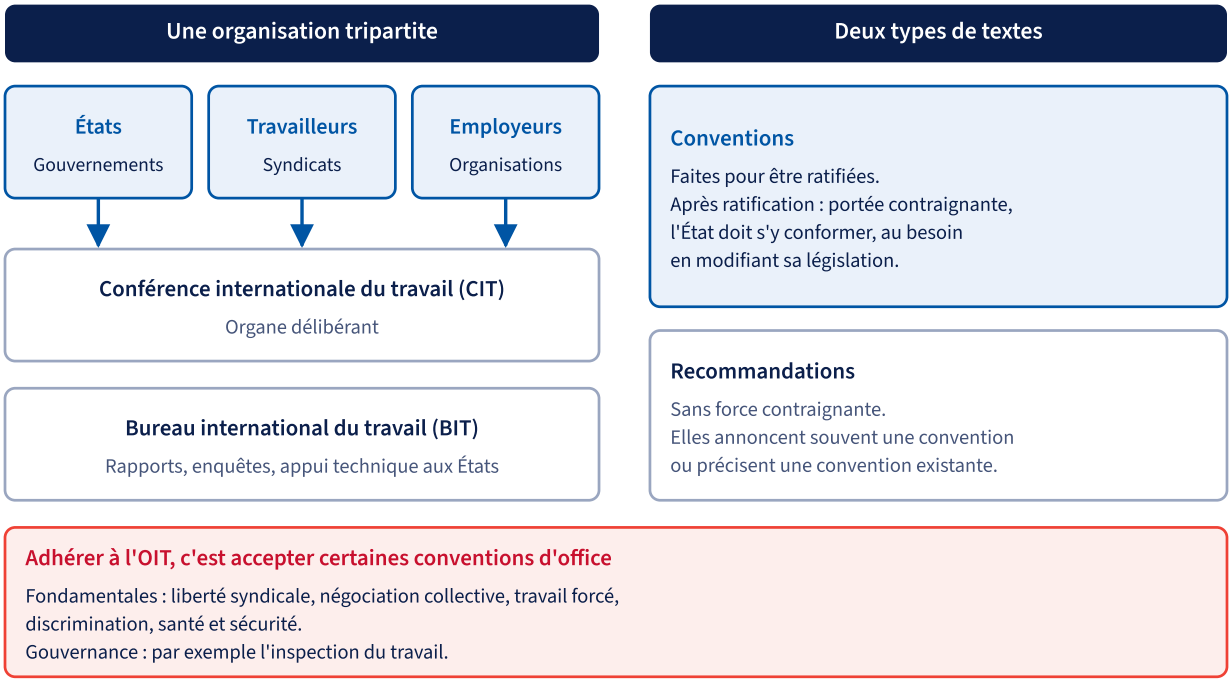
**Textes internationaux généraux et droits du travail**

| Texte | Date | Droits concernés |
|---|---|---|
| Déclaration universelle des droits de l'Homme | 10 décembre 1948 | Interdiction de l'esclavage ; droit au travail |
| Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels | 16 décembre 1966 | Droit au travail, conditions de travail justes et favorables, droit de grève, liberté syndicale |
| Pacte international relatif aux droits civils et politiques | 16 décembre 1966 | Interdiction de l'esclavage et du travail forcé |
| Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes | 18 décembre 1979 | Interdiction des discriminations, y compris dans le travail |
| Convention internationale sur les droits de l'enfant | 20 novembre 1989 | Interdiction d'employer des enfants avant un certain âge |

La Constitution de l'Organisation mondiale de la santé fixe elle aussi comme objectif l'amélioration des conditions de travail.

**L'Organisation internationale du travail (OIT)** a une place à part. Fondée en 1919, d'abord rattachée à la Société des nations, elle est aujourd'hui une agence spécialisée de l'ONU. Son fonctionnement est **tripartite** : y siègent des représentants des gouvernements, mais aussi des organisations de travailleurs et d'employeurs. Ils se retrouvent à la **Conférence internationale du travail (CIT)**, qui délibère. Le **Bureau international du travail (BIT)**, composé de fonctionnaires internationaux, apporte un soutien technique : il rédige des rapports, mène des enquêtes sur la situation du travail dans les États membres et les aide à améliorer les conditions de travail.

L'OIT produit deux types de textes : les **conventions**, faites pour être ratifiées, qui obligent l'État qui les ratifie (au besoin en changeant sa loi) ; et les **recommandations**, sans force contraignante, qui annoncent souvent une future convention ou précisent l'application d'une convention existante.




L'Organisation internationale du travail : organes et textes

Les conventions de l'OIT ne se limitent pas à des droits minimaux : elles sont souvent plus protectrices que le droit de certains États. Exemple : la limite de **8 heures par jour** et de **40 heures par semaine** (conventions n° 1 de 1919, n° 30 de 1930 et n° 47 de 1935), bien en dessous des durées maximales applicables en France, qui n'a pas ratifié les conventions de l'OIT sur le temps de travail.

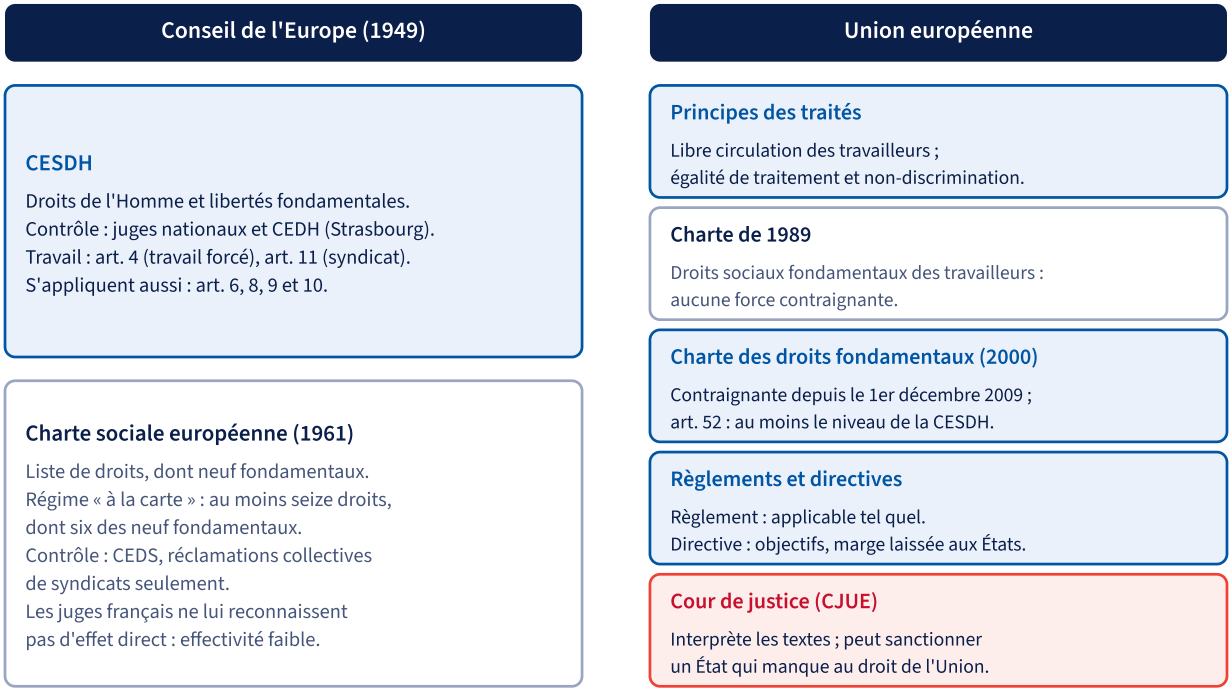
Pour empêcher les États de choisir les droits qu'ils protègent, l'adhésion à l'OIT rend automatiquement opposables des conventions dites **fondamentales** (liberté syndicale, négociation collective, abolition du travail forcé, non-discrimination, santé et sécurité) et d'autres dites de **gouvernance** (par exemple l'inspection du travail). Le cours en compte onze fondamentales et quatre de gouvernance : à recouper sur le site de l'OIT [à renseigner].

**Pour aller plus loin : les conventions OIT en France**

Si la France ratifie une convention, elle doit s'y conformer. En cas de conflit, la loi française est écartée au profit de la convention (art. 55 de la Constitution) : c'est le contrôle de conventionnalité (Ch. mixte, 24 mai 1975, Jacques Vabre, n° 73-13.556 ; CE, 20 octobre 1989, Nicolo, n° 108243). Deux affaires connues portent sur la convention n° 158 (licenciement). Dans l'affaire CNE, le contrat « nouvelle embauche » (rupture sans motif pendant deux ans, dispositions aujourd'hui abrogées) a été jugé contraire à l'article 4 de la convention : un travailleur ne peut être licencié sans motif valable (Soc., 1er juillet 2008, n° 07-44.124). Dans l'affaire des barèmes Macron, les textes français qui encadrent les dommages-intérêts du licenciement sans cause réelle et sérieuse ont été jugés conformes à l'article 10, qui reconnaît au salarié injustement licencié le droit à une indemnité adéquate (Soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490).

### A.2. Les sources européennes

Deux organisations produisent des normes : le Conseil de l'Europe et l'Union européenne.




Les sources européennes : Conseil de l'Europe et Union européenne

**Le Conseil de l'Europe** (créé en 1949, quarante-six États membres d'après le cours) a adopté la **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH)**, dont le respect est garanti par les juges nationaux et par la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH, à Strasbourg).

**La CESDH et le travail**

| Articles qui concernent directement le travail | Articles qui s'y appliquent |
|---|---|
| Art. 4 : interdiction de l'esclavage et du travail forcé ; art. 11 : liberté syndicale | Art. 6 : procès équitable ; art. 8 : vie privée ; art. 9 : liberté de religion ; art. 10 : liberté d'expression et non-discrimination (selon le cours) |

La **Charte sociale européenne** (1961) liste des droits sociaux, dont neuf sont dits fondamentaux (droit syndical, négociation collective…). Elle fonctionne « à la carte » : l'État doit s'engager sur au moins seize droits de la liste, dont six des neuf fondamentaux. Le **Comité européen des droits sociaux (CEDS)** peut être saisi de réclamations **collectives** de syndicats, mais pas de réclamations individuelles. Les juges français ne lui reconnaissent pas d'effet direct (CE, 10 février 2014, n° 358992 ; Soc., 11 mai 2022, n° 21-15.247) : l'effectivité de la Charte est donc faible.

**L'Union européenne** repose sur des principes inscrits dans les traités. Deux comptent beaucoup pour le travail : la **libre circulation des travailleurs** et l'**égalité de traitement et non-discrimination** (le cours renvoie aux articles 45 et 10 : traité à préciser, [à vérifier]).

**Les textes de l'Union européenne en droit du travail**

| Texte | Force | Contenu |
|---|---|---|
| Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989) | Aucune force contraignante | Droits nombreux : choix de la profession, juste rémunération, information et consultation, santé au travail |
| Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, CDFUE (2000) | Contraignante depuis le traité de Lisbonne, 1er décembre 2009 | Interdiction du travail des enfants, limitation de la durée du travail, repos, droit syndical, négociation collective. Art. 52 : protection au moins égale à celle de la CESDH pour un droit équivalent |
| Règlements | Application immédiate dans les droits nationaux (27 États membres, d'après le cours) | — |
| Directives | Objectifs à atteindre ; marge de manœuvre des États | Exemples : travail à durée déterminée (1999), temps de travail (2003), conditions de travail transparentes et prévisibles (2019) |

D'autres textes européens touchent aux conditions de travail sans viser seulement le droit du travail : le RGPD (2016) et la directive de 2022 sur l'information des entreprises en matière de durabilité (CSRD). Le droit de l'Union est appliqué par les juges nationaux et par la **Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)**, que les juges nationaux peuvent saisir pour interpréter un texte et devant laquelle on peut poursuivre un État qui manque au droit de l'Union.

Les **partenaires sociaux** participent à la fabrication des normes de l'Union : avant de proposer un texte de politique sociale, la Commission doit consulter les représentants syndicaux et patronaux européens, qui peuvent négocier un accord repris ensuite dans une directive. Il existe aussi des négociations sectorielles, dont les accords peuvent inspirer les partenaires sociaux nationaux. Le droit de l'Union joue en outre un grand rôle pour les relations de travail internationales, notamment le détachement de travailleurs (fiche n° 36 du manuel).

Le droit de l'Union peut enfin **suppléer ou contrarier** le législateur national. C'est visible avec la **directive de 2024 sur le travail via une plateforme** (directive (UE) 2024/2831) : elle pose une

présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme, alors que le droit français pose une présomption de non-salariat appelée à disparaître le jour de la transposition.

### B.1. Les sources nationales : les normes supra-légales

La Constitution a une autorité supérieure à la loi. Elle ne contient guère de dispositions sur le travail, mais son article 1er proclame que la France est une **République sociale**. Depuis 1971, d'autres textes ont reçu valeur constitutionnelle (Cons. const., 16 juillet 1971, Liberté d'association, n° 71-44 DC). Ils forment le **bloc de constitutionnalité** :

- la Constitution de 1958 ;
- la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 (son article 6, l'égalité devant la loi, rayonne en droit du travail) ;
- le préambule de la Constitution de 1946 ;
- la Charte de l'environnement de 2004.

Les références sociales les plus célèbres viennent du **préambule de 1946** :

**Droits sociaux du préambule de la Constitution de 1946**

| Alinéa | Droit |
|---|---|
| 5 | Droit d'obtenir un emploi |
| 6 | Liberté syndicale |
| 7 | Droit de grève |
| 8 | Participation des travailleurs, par leurs représentants, à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises |

La loi doit respecter la Constitution. Le **Conseil constitutionnel** contrôle les lois de deux façons : **a priori**, avant leur entrée en vigueur ; **a posteriori**, depuis 2010, par la **question prioritaire de constitutionnalité (QPC)**, soulevée par un justiciable pour un texte qui n'a jamais été déclaré conforme (sauf changement de circonstances) et dont le contenu commande l'issue du litige. La QPC a beaucoup augmenté l'activité du Conseil.

### B.2. Les normes légales et infra-légales

La loi est la source à laquelle on se réfère le plus : moins générale que les textes supérieurs, elle est plus précise et forme l'**armature** du droit du travail. Elle est souvent complétée par des règlements d'application.

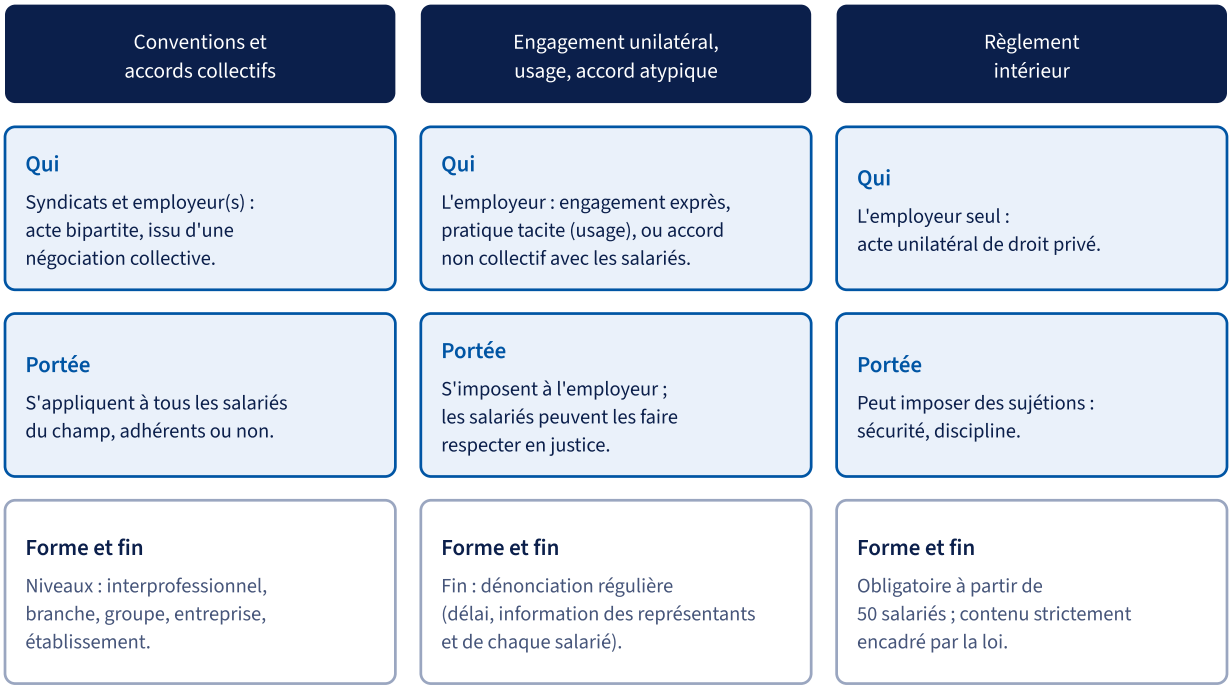
Les textes sont regroupés dans le **Code du travail**. Les articles précédés de **L.** viennent d'une loi ; ceux précédés de **R.** ou **D.** viennent de décrets : R. pour les décrets en Conseil d'État, D. pour les décrets en Conseil des ministres (selon le cours).

En principe, la Constitution (art. 34) réserve à la loi les **principes fondamentaux** du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; le règlement les met en œuvre. En pratique, la loi empiète souvent sur le domaine du règlement. Certaines réformes passent par **ordonnances**, comme les quatre ordonnances de 2017 : elles ont finalement valeur de loi mais sont écrites par le Gouvernement.

> **Pour aller plus loin : la concertation sociale préalable à la loi**
>
> Une disposition de 2007, placée en tête du Code du travail (art. L. 1), prévoit que tout projet gouvernemental de réforme sur le travail fait l'objet d'une concertation préalable des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel. Ceux-ci peuvent négocier un accord national interprofessionnel qui préfigure la réforme (procédure suivie avec succès en 2008 et 2013). Mais rien n'oblige le Gouvernement à reprendre leurs propositions, ni à les consulter : l'article L. 1 a la force d'une loi, et une autre loi peut y déroger. Le rendre plus effectif demanderait de l'inscrire dans la Constitution.

## II. Les sources professionnelles

Les acteurs du travail créent aussi des normes. Leur force est inférieure à celle de la loi, mais elles sont nombreuses : conventions et accords collectifs (A), engagements unilatéraux, usages et accords atypiques (B), règlement intérieur (C).




Les sources professionnelles : comparaison

### A.1. Conventions et accords collectifs : l'élaboration

L'article **L. 2221-1** du Code du travail pose le cadre : le livre sur les relations collectives définit les règles de l'exercice du droit des salariés à la **négociation collective** de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de leurs garanties sociales (texte exact : Légifrance).

Ces textes naissent d'une **négociation collective**, à laquelle les travailleurs participent par leurs représentants, ici les syndicats. Elle est dite *collective* parce que l'accord s'applique à **tous les salariés** de son champ, qu'ils adhèrent ou non aux syndicats signataires.

Ils sont **bipartites** : ce sont des actes de compromis entre une partie salariale (un ou plusieurs syndicats) et une partie patronale (l'employeur, un groupe d'employeurs ou une organisation patronale). Dans le schéma classique, la partie salariale présente des revendications, que la négociation accepte en tout ou partie ; sans compromis, il n'y a pas d'accord.

Ce schéma est de plus en plus nuancé, pour deux raisons :

- les employeurs sont eux aussi demandeurs de négociation, car elle permet de mettre en place de la flexibilité, notamment sur la durée du travail ;
- la négociation préalable peut disparaître quand il n'y a pas d'interlocuteur syndical : dans les plus petites entreprises, l'accord peut résulter de la ratification par **référendum** d'un projet soumis par l'employeur, sans discussion préalable.

### A.2. L'objet des conventions et accords collectifs

Selon l'article **L. 2221-2**, la **convention collective** traite de l'ensemble des matières de l'article L. 2221-1 pour toutes les catégories professionnelles intéressées ; l'**accord collectif** traite d'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble. Ils peuvent porter sur toutes les thématiques du droit du travail et aussi sur la protection sociale. En pratique, la distinction est rarement suivie et les deux termes sont souvent pris pour synonymes.

### A.3. La diversité des accords collectifs

On les identifie selon leur champ d'application professionnel et territorial.

**Typologie des accords collectifs**

| Type | Champ d'application |
|---|---|
| Accord national interprofessionnel | Toutes les entreprises du territoire national |
| Accord interprofessionnel local | Une localité seulement |
| Accord de branche ou professionnel | Un secteur d'activité (ex. la métallurgie) ou une profession (ex. les journalistes), en général au niveau national ; il existe des accords de branche locaux |
| Accord d'entreprise | Une entreprise, et pas au-delà |
| Accord catégoriel | Une partie du personnel seulement |
| Accord d'établissement | Une seule composante de l'entreprise |
| Accord interentreprises | Plusieurs entreprises |
| Accord de groupe | Un groupe : entreprise dominante et entreprises dominées |

Les règles de négociation et d'application des accords sont étudiées dans les fiches suivantes du manuel [à venir sur le site].

### B.1. Engagements unilatéraux, usages, accords atypiques : trois normes

**L'engagement unilatéral** est la volonté de l'employeur, exprimée, de créer une norme. Il n'a pas besoin de l'accord d'une autre partie. Il est souvent écrit, pour la preuve et pour préciser son contenu. Par principe, il **ne peut imposer de sujétion** aux salariés : il ne crée que des avantages (une prime, le choix de la date des congés payés…). Exception : si une disposition légale le

permet, il peut imposer des obligations, par exemple une décision unilatérale d'aménager la durée du travail ou d'instaurer une protection sociale complémentaire [références : à renseigner].

**L'usage** est une pratique de l'employeur qui accorde des droits ou avantages aux salariés. La différence avec l'engagement unilatéral tient à la manifestation de volonté : l'engagement est explicite, l'usage résulte d'une pratique **tacite** (exemple : rémunérer le temps de pause-café). La Cour de cassation exige trois critères :

**Les trois critères de l'usage**

| Critère | Sens |
|---|---|
| Généralité | L'avantage s'applique à tout le personnel ou à une catégorie définie objectivement (même si un seul salarié la représente) |
| Constance | L'avantage a été appliqué dans le temps, pas une seule fois |
| Fixité | Les modalités d'attribution et de calcul ne varient pas |

**L'accord atypique** est un accord que l'employeur conclut explicitement avec les salariés ou leurs représentants sur des droits et avantages, sans qu'il puisse être qualifié d'accord collectif. C'est une variété d'engagement unilatéral : ce que l'employeur peut décider seul, il peut a fortiori le décider avec les salariés.

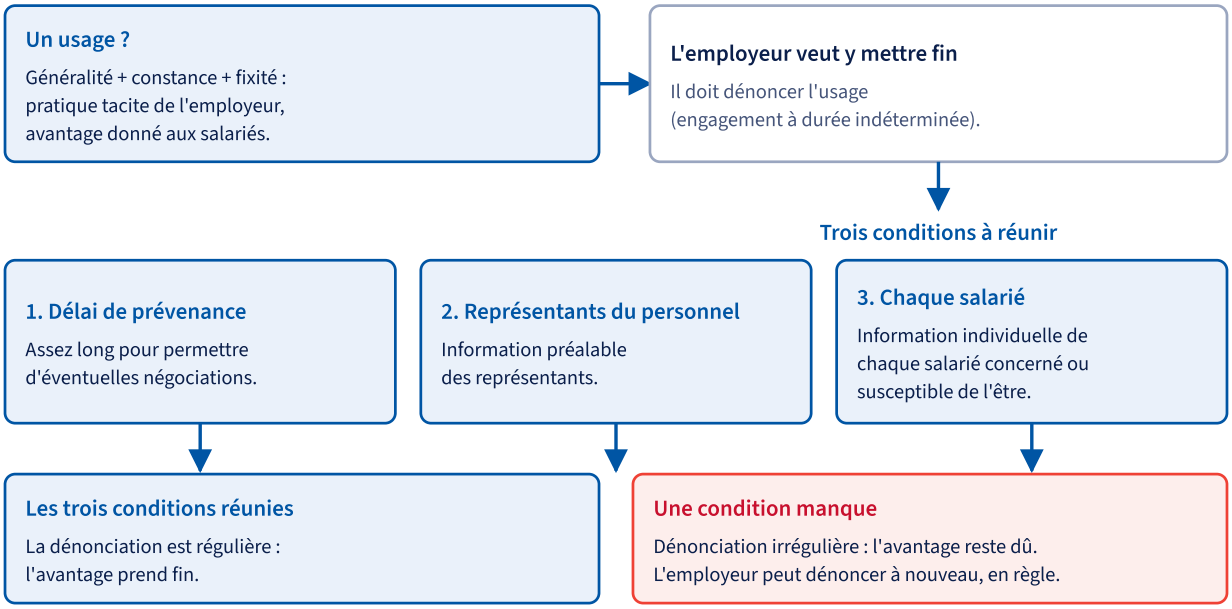
### B.2. Un régime unique : s'imposer à l'employeur, puis dénonciation

Pour ces trois normes, le régime est le même : elles **s'imposent à l'employeur**. Les salariés peuvent revendiquer les avantages et obliger l'employeur à les respecter, au besoin en justice.

L'employeur peut y mettre fin en les **dénonçant**. La dénonciation est valable à trois conditions :

- un **délai de prévenance** suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ;
- l'**information préalable des représentants du personnel** ;
- l'**information individuelle** de chaque salarié concerné ou susceptible de l'être.

Cette procédure ne vaut que pour les engagements à **durée indéterminée**. Un engagement à **durée déterminée** prend fin à son terme, sans information préalable. Enfin, l'entrée en vigueur d'un **accord collectif** sur le même thème abroge immédiatement l'engagement de l'employeur.




Engagement à durée déterminée : il prend fin à son terme. Un accord collectif sur le même thème l'abroge aussitôt.

Reconnaître un usage puis le dénoncer

### C. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un **acte unilatéral de droit privé** de l'employeur. Il se distingue des engagements unilatéraux sur deux points :

- il est **obligatoire** dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et son contenu est strictement encadré par la loi (références : [à renseigner]) ;
- il peut **imposer des sujétions** aux salariés, notamment en matière de sécurité ou de discipline.

## III. La jurisprudence

La jurisprudence a un rôle important dans la construction et l'évolution du droit du travail, même si ce n'est pas propre à cette matière. Elle a parfois **précédé la loi** (obligation de reclassement avant un licenciement économique) et **comblé ses silences** (contrepartie financière aux clauses de non-concurrence).

Son rôle grandit parce que les sources sont très variées : articuler le droit interne avec des textes européens ou internationaux, juger la conformité de la loi aux droits fondamentaux, ou choisir la convention collective applicable. La réponse du juge se fait souvent attendre, puis sert d'argument d'autorité.

# Synthèse

**À retenir : les sources et leur force**

| Niveau | Sources | Idée clé |
|---|---|---|
| Supranational | Conventions internationales (OIT), CESDH, droit de l'Union européenne | Au-dessus de la loi : une loi contraire est écartée (contrôle de conventionnalité) |
| National | Bloc de constitutionnalité, lois et règlements (Code du travail : L., R., D.) | La loi doit respecter la Constitution (contrôle a priori et QPC) |
| Professionnel | Conventions et accords collectifs, engagements unilatéraux, usages, accords atypiques, règlement intérieur | Créés par les acteurs du travail ; force inférieure à la loi |
| Jurisprudence | Décisions des juges | Précise, complète et parfois précède la loi |
| Usage d'entreprise | Généralité, constance, fixité | Dénonciation : délai de prévenance, information des représentants et de chaque salarié concerné |

---

Cours rédigé par nos soins à partir d'une source du cours indiquée par l'utilisateur ; titre exact et auteur : [à renseigner]. Références d'articles et de décisions à recouper avec Légifrance et le site de la Cour de cassation. Seuls les textes officiels font foi.

Décisions citées jusqu'au 9 juillet 2025 ; directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024, transposition en droit français : [à renseigner] ; version du Code du travail à retenir : [à renseigner].

Parties suivantes du droit social (formation et exécution du contrat, rupture, relations collectives, protection sociale) : [à venir]. Mis à jour le 2026-11-11.