



FICHE SAVOIRS Les sources du droit social

I- Définitions générales et champ d'action

1. **Le droit social** regroupe l'ensemble des règles qui régissent les relations individuelles et collectives de travail. Il intègre le droit du travail, le droit de la Sécurité sociale. Le droit social ainsi régi par le droit public et le droit privé français, encadre la relation de travail entre salariés et employeurs et cherche à limiter les effets des aléas que toute personne peut rencontrer au cours de son existence (maladie, accident, invalidité, vieillesse, chômage...).
2. **Le droit du travail** codifié dans le Code du travail, régit les rapports individuels (salaires, congés payés, licenciements...) et collectifs (conventions collectives, représentation du personnel...) du secteur privé entre un employeur et un ou plusieurs salariés.
3. **Le droit de la Sécurité sociale** codifié dans le Code de la Sécurité sociale, rassemble les règles qui protègent les personnes physiques la santé contre la survenance d'évènements ou de risques sociaux comme la maternité, les charges familiales, la pauvreté, la vieillesse...

II- Hiérarchie des normes du droit du travail

Le droit du travail a de nombreuses sources internationales, européennes, internes.

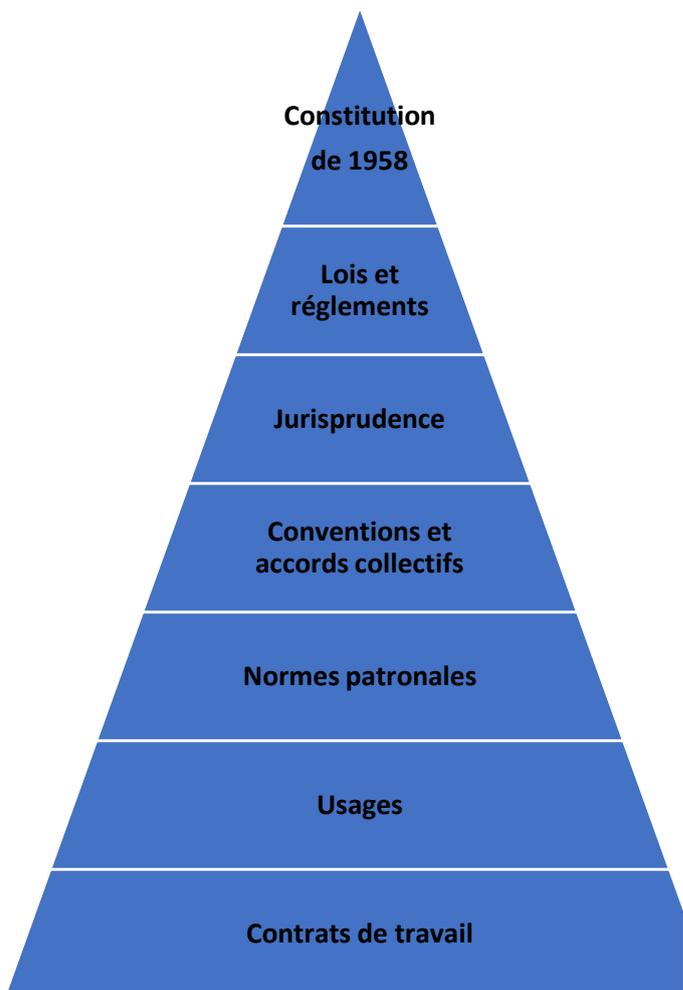
1. Les sources internationales

Organisation internationale du travail ou OIT	→ Sa mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs des États membres pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. Les sources du droit proviennent des conventions et recommandations prises par l'OIT : <ul style="list-style-type: none">- Les conventions : traités internationaux qui doivent être ratifiés par les États membres pour être applicables en droit interne.- Les recommandations : précise un élément de la convention en indiquant la manière dont un principe doit être appliqué (moins contraignant).
Les traités internationaux	→ Règles de droit négociées par plusieurs États au travers desquelles ils s'engagent mutuellement, les uns envers les autres, dans les domaines qu'ils définissent (garanties sociales accordées aux travailleurs étrangers).

2. Les sources européennes

Droit européen non communautaire	→ Convention européenne des droits de l'homme, convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (interdiction de l'esclavage et du travail forcé, de la discrimination...), contient plusieurs articles concernant le droit du travail ; → Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) veille à garantir le respect de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme. Tout justiciable des pays membres du Conseil de l'Europe peut saisir la CEDH si ces droits sont violés par un pays. → Charte sociale européenne (1961) est le 1 ^{er} document international à reconnaître certains droits sociaux tels que le droit de grève.
Droit européen communautaire	→ Règles issues des instances de l'Union européenne. Le traité de Rome par exemple reconnaît la libre circulation des travailleurs, l'égalité de rémunération entre les hommes, le principe fondamental de liberté contractuelle...

3. Les sources internes ou nationales



<p>Constitution de 1958 : préambule de la Constitution de 1946 et la Déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789 reconnaissent le droit de grève, le droit à la protection de la santé...</p>
<p>Lois : textes de loi</p> <p>Règlements : ensemble des décrets, des arrêtés ministériels, interministériels, préfectoraux qui complètent les lois (ex : en application du décret du 20/12/2017 précité, et à compter du 01/01/2018 : le montant du SMIC brut est porté à 9,88 € l’heure en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.</p>
<p>Jurisprudence : ensemble des décisions de justice rendues par les tribunaux et les cours. Les juges interprètent les règles de droit générales et abstraites à des situations réelles (ex : faute d’avoir procédé aux vérifications préalables requises, l’employeur ne peut revendiquer la nullité du contrat de travail pour défaut de qualification du salarié. Cass. Soc., 9 juin 2017, n°16-15.244).</p>
<p>Conventions collectives : règles relatives aux conditions de travail, à la formation professionnelles, aux garanties sociales (ex : Convention collective nationale des hôtels, cafés-restaurants (HCR 1979).</p> <p>Accords collectifs : porte sur un point de la convention collective (ex : accord sur la majoration des heures supplémentaires).</p>
<p>Normes patronales : pouvoir réglementaire accordé à l’employeur qui fixe les règles d’hygiène, de sécurité, de discipline au sein de son entreprise via le règlement intérieur.</p>
<p>Usage : pratique caractérisée par 3 éléments qui sont respectivement la généralité (tout le personnel), la constance (action régulière), la fixité (critères définis). L’usage peut être remis en question par l’employeur (ex : une prime de fin d’année accordée à tout le personnel tous les ans depuis 5 ans).</p>
<p>Contrat de travail : convention par laquelle un salarié met son activité professionnelle à la disposition d’un employeur qui a autorité sur lui et qui lui verse en contrepartie un salaire (ex : contrat de travail de l’assistant manager Memphis).</p>