**Национальные источники трудового права**

Законы и подзаконные акты по-прежнему являются основными актами, создающими нормы трудового права на национальной уровне (Раздел 2). При этом нормы конституционного характера занимают достаточно важное место, которое не предусматривалось на момент принятия Конституции 1958 года (Раздел 1), также судебная практика вносит значительный вклад в развитие трудового права (раздел 3).

**Раздел 1**

**Конституционные основы трудового права**

**Конституционные акты**

Эти нормы представляют собой совокупность норм конституционного блока. Кроме текста Конституции 1958 года, в него включены Декларация о правах человека и гражданина 1789 года и преамбула Конституции 1946 года, на которую ссылается преамбула 1958 года, а также «основополагающие принципы, признаваемые законами Республики», закрепленные в преамбуле 1946 года.

В последней провозглашаются экономические и социальные права, особенно необходимые в наше время, среди которых "право на труд "(и "обязанность работать"», свобода ассоциаций, право на забастовку и т. Помимо того, в ней также говорится, что "никто не может быть ущемлен в своей работе или занятости по причине происхождения, взглядов, убеждений» и что «закон гарантирует женщинам во всех областях равные с мужчинами права».

Все нормативные акты, включая изменяющие или отменяющие положения трудового законодательства, должны соответствовать нормам конституционного блока. Несоответствие какого-либо положения из данных актов любой из подобных норм влечет за собой: объявление о неконституционности (для закона) или отмене в связи с незаконностью или объявлении о незаконности (для указа или постановления).

**Контроль Конституционного совета**

Решения Конституционного Совета «являются обязательными для государственных органов, всех административных и судебных органов " (Статья 62, пункт 2), это также относится и к оговоркам в отношении толкования или имплементационных директив, которые Совет иногда объявляет неконституционными. В соответствии с конституционным законом от 23 июля 2008 года и вступившим в силу 1 марта 2010 года Конституционным законом о труде придается приоритетное значение передаче конституционных полномочий конституционному совету сначала в целях контроля над законом до его принятия, а затем в рамках приоритетных вопросов конституционности.

**Практика Конституционного совета**

Конституционный Совет ссылается на нормы, вытекающие из Декларации 1789 года (свобода личности, равенство перед законом), а также на нормы, вытекающие из преамбулы Конституции 1946 года.

Совет подтвердил позитивность и конституционную ценность социальных прав. Так, регулярно применяются: свобода ассоциаций, как в ее индивидуальном смысле («каждый человек может защищать свои права и интересы через профсоюзную деятельность и принадлежать к профсоюзу по своему выбору»), так и в коллективном (о «праве прафсоюзов»); право на забастовку и участие в ней, которое включает и право на ведение коллективных переговоров; охрана здоровья, материальное обеспечение, отдых и досуг и конечно право на труд.

Изначально Совет осторожно походил к решению данных вопросов, при этом большинство положений трудового законодательства считались соответствующими Конституции. Но в последнее время Совет в большей степени склонен признавать подобные правовые положение недействительными. Так, его взгляд на принцип равенства колеблется: его взгляд удивительно нетребователен, когда из сферы действия рассматриваемого акта исключаются наиболее уязвимые категории работников, и наоборот более требователен, когда неравенство ставит крупные компании в невыгодное положение по сравнению с малыми предприятиями.

К тому же, в последние годы Совет стремится к тому, чтобы права и свободы компаний, и, в частности, их право на собственность и свободу предпринимательской деятельности, систематически преобладали над социальными правами трудящихся. Так, были признаны неконституционными во имя свободы предпринимательства и/или права собственности, обязательства, возлагаемые на работодателя, который закрывают предприятие, принимает серьезное предложение о поглощении, если только для этого нет законных оснований, или для начала социального диалога в рамках франшизы, независимо от права на труд в первом случае и право на участие во втором.

Так, конституционный контроль, как правило, превращается в контроль за обоснованием защиты, предоставляемой работникам, которые всегда подозреваются в нарушении основных прав работодателей.

Помимо того, Конституция и Конституционный совет играют центральную роль в определении функции закона и его места в контексте заключения и коллективных договоров. Но этот вопрос рассматривается в следующем разделе.

**Роль обычных судов**

Роль обычных судов при применении Конституции также является важной. Нередко кассационный суд прибегает к Конституции, например, к "конституционному праву на забастовку", "конституционному принципу свободы труда", или к " принципу равенства», или даже выносит в соответствии с положениями преамбулы Конституции 1946 или статьям Конституции 1958 года.

Несмотря на то, что роль Конституционного Совета возросла, Совет по-прежнему ограничен новыми вопросами, направленными на исключение законодательных положений. Таким образом, обычные суды сохраняют все свои функции по применению старых толкований Конституции и по применению конституционных норм в отсутствие коллизии с иным законодательным положением.

Помимо этого, обычные суды сохраняют так называемый «условный» контроль, цель которого выражается в проверке соответствия внутреннего права международному и европейскому праву. Чтобы не посягать на эту юрисдикцию обычных судов, законы, вводящие в действие европейские директивы, подлежат лишь ограниченному контролю со стороны Конституционного совета. Он считает, что «включение директивы сообщества во внутреннее законодательство является результатом конституционного требования, которое может быть нарушено только в силу прямо противоположного положения Конституции». Здесь можно сделать вывод о том, «что в отсутствие такого положения контроль за соблюдением директивы как с штоки зрения компетенции, определенной в договорах, так и с точки зрения основных прав, гарантируемой ст. 6 Договора о Европейском союзе, должен осуществляться только судьей Союза». С тех пор Совет отказывается контролировать конституционность закона, который ограничивается «получением необходимых последствий от безусловных и точных положений директивы». Но применение данного положения ограничено, так как Совет иногда отказывается применять прецедентное право Европейского союза, толкуя подзаконные акты.

**Раздел 2**

**Законодательство и подзаконные акты**

**Роль и функции законов**

Согласно ст.34 Конституции 1958 года в законе определяются лишь «основные принципы (...) трудового, профсоюзного и социального права»; помимо этого, правительство должно «законодательно закрепить» их постановлениями Государственного Совета. Термин «основополагающие принципы» понимается двусмысленно. На практике содержание ст. 34 толкуется широко. Законы могут иногда быть достаточно подробными, а в положениях, которые они создают или изменяют, содержатся также и возможные исключения. Таким образом, полномочия законодателя представляются довольно широкими.

Однако ст. 34 Конституции не наделяет законодателя полномочиями. К тому же, данное положение рассматривается как препятствие для принятия им самим решений по этому вопросу. Так, закон не может просто отказаться от своих полномочий в интересах укрепления регулирующих полномочий или ведения коллективных переговоров.

Это позитивное требование привело к тому, что некоторые законодательные положения были признаны неконституционными. Однако применение все еще носит ограниченный характер. Практика Конституционного Совета с этой точки зрения выглядит более либеральной. Сфера применения законодательной отсылки к коллективным переговорам или регулирующим полномочиям превышает простое применение правовых положений. Совет, как это ни удивительно, даже рассмотрел возможность решения вопроса иерархии коллективных договоров посредством коллективных переговоров.

**Вопрос права**

Согласно с прямым запросом толкования закона от 31 января 2007 года было установлено обязательство обеспечивать, чтобы любому проекту реформы предшествовали предварительные консультации, которые, в частности, включают препровождение участникам обсуждения документа с изложением его целей и основных вариантов. Кроме того, они получают возможность информировать о сроках, которые они хотят установить для обсуждений.

Такая процедура кажется относительно гибкой: нет никаких указаний на то, что требование об отсрочке является обязательным для законодателя. Кроме того, ничто не указывает на то, что подобные обсуждения юридически связывают законодателя, который может изменить достигнутое соглашение. Фактически принудить законодателя в любом случае означало бы внести поправку в Конституцию. Такая предварительная законодательная процедура рассматривается как принуждение законодателя, которое в любом случае потребует внесения изменений в Конституцию. И наконец, новая предварительная законодательная процедура применима только в случае отсутствия " срочности. По этой причине закон от 31 января 2007 года имеет скорее исключительно символическое влияние. Однако, через некоторое время, большинством голосов после президентских и парламентских выборов мая-июня 2007 года практика принятия законов в условиях чрезвычайного положения без проведения консультаций-обсуждений возвратилась. Фактически большинство законодательных изменений имели место без предварительных консультаций.

Однако закон от 31 января 2007 года существенно укрепил предыдущую практику - практику заключения коллективных переговоров, поскольку она направлена на определение содержания будущих законов.

Этот вид обсуждений не является новым в трудовом праве. К числу таких законов относятся закон от 12 ноября 1996 года, который включает Национальное Межпрофессиональное Соглашение (НМС) от 31 октября 1995 года, основные законы, касающиеся профессиональной подготовки, которые в основном являются возобновлением соглашений 1971, 1991 и 2003 годов, или декрет от 28 августа 2006 года (С. трав., раздел D. 1242-2), в котором вводится "старый" договор в соответствии с НМС от 13 октября 2005 года. Тем не менее закон от 31 января 2007 года позволил расширить влияние участников коллективных обсуждений и на парламентские процедуры. В результате принятия этого закона сроки и масштаб коллективных обсуждений по законодательным вопросам были изменены. Таким образом, НМС от 11 января 2008 года о модернизации трудового законодательства предшествовало закону от 27 июня 2008 года; общая позиция от 9 апреля 2008 года о представительности, развитии социального диалога и финансировании профсоюзов предшествовала закону от 20 августа 2008 года; и НМС от 11 января 2013 года предшествовало закону от 14 июня 2013 года.

Но в последнее время реформы утратили свою динамику. Провал коллективных обсуждений, предшествовавших закону Rebsamen от 17 августа 2015 года и отсутствие каких-либо предварительных обсуждений до принятия закона Эль-Хомри от 8 августа 2016 года или до указов Макрона от 22 сентября 2017 года, свидетельствуют либо о потере влияния данного института, либо о растущей неспособности социальных партнеров достичь соглашений.

**Ясность и понятность закона**

Законодатель должен придерживаться «принципа ясности закона» и «конституционной цели, заключающейся в том, чтобы закон был понятным», что требует от него «принимать достаточно четкие положения и недвусмысленные формулировки». На практике это не всегда достижимо. Для того, чтобы оценить уровень ясности и понятности, достаточно посмотреть Трудовой кодекс. По некоторым вопросам трудовое законодательство достигает такого уровня сложности, противоречивости и размытости, что возможности истца узнать свои права и обязанности в некоторых областях сходят на нет.

**Подзаконные акты**

Исполнительная власть осуществляет свои традиционные регулирующие полномочия в отношении правоприменения путем принятия простых указов, на которые иногда прямо ссылается законодательный текст. При этом другие органы власти, от министров до мэров и префектов, имеют также право издавать на основе постановлений правила, подчиненные по схеме административной иерархии или на основании специальных законодательных положений. Эта власть находится под контролем Государственного совета, и только в исключительных случаях, при этом акт может быть аннулирован.

Организация советов по трудовым вопросам и соответствующие процедуры в основном регулируются законодательными актами, созданными и измененными декретом; гигиена и безопасность труда являются предметом регулирования множества подзаконных актов. Закон ссылается на постановление Совета министров и межведомственные постановления о периодическом пересмотре установленной законом минимальной ставки заработной платы (МРОТ). Постановления министерства продлевают действие коллективных договоров, префектурные постановления в основном касаются еженедельного закрытия предприятий (для обеспечения еженедельного отдыха работников).

После вступления в силу новых законов или при других обстоятельствах должностным лицам Администрации (в частности, Трудовой инспекции) направляются министерских циркуляры или инструкции с тем, чтобы информировать или направлять их действия. Эти акты, даже не лишенные нормативного характера, имеют реальное практическое значение. Если они применяются только к должностным лицам администрации, а не к судам, то они обычно используются в правовых или судебных прениях, в той мере, в какой они выражают авторитетное мнение (часто мнение составителей комментируемого текста).

**Кодификация**

**Кодификация и внесение изменений в текст кодекса**

В начале 20 века подготовка Трудового кодекса стала первым подобным опытом. Цель этого собрания «трудовых законов» в четырех книгах, изданных в период с 1910 по 1927 год, была практической - облегчением доступа (трудящихся) к законам - и символической одновременно, поскольку она имела целью утвердить и укрепить место закона в трудовых отношениях. Эта «компиляция» оставалась на низком техническом уровне. Она никогда не убеждала юристов и не могла вместить в себя некоторые важные тексты.

Первое изменение кодекса произошло в 1973 году. Была принято современная форма нумерации по частям и делением в источникам (L-для закона, R. - для декретов, принятых в Государственном совете, и D - простые указы). Цель этого документа состояла в обеспечении полноты и адаптируемости документа, предусматривая ежегодное (декретное) включение в него положений трудового законодательства.

Кодекс 1973 года был плохо продуман и сильно устарел. В нем было много неясных отсылок, чрезмерно удлиненных статей или чрезмерного усложнения нумераций.

Второе изменение кодекс было направлено на то, чтобы привести в порядок этот текст, ставший густым и запутанным. Это привело к принятию постановления от 12 марта 2007 года, ратифицированный законом от 21 января 2008 года и дополненный указом от 7 марта 2008 года. Разработанный в результате этого кодекс вступил в силу 1 мая 2008 года. Эти изменения могли бы иметь место с целью уточнения и упрощения трудового законодательства, как это было сделано с уголовным законодательством в 1994 или в случае с новым ГПК. Однако этого сделано не было и кодификация не была упрощена.

Новый Кодекс не оказал существенного влияния на существо применимого права. В соответствии с заявленным намерением законодателя сохранить прежнее право, кассационный суд интерпретирует новые положения Кодекса в соответствии с положениями старого кодекса. Была изменена структура кодекса, а также нумерация статей. Последние остаются идентифицированными с другой буквой В зависимости от их источника (L, R или d). 1891 статьи, сгруппированных в девять книг прежнего варианта, были заменены на восемь частей, в которых насчитывается 3 652 статьи с нумерацией до восьми цифр, а не семи как ранее. В новый кодекс был включен ряд ранее некодифицированных текстов.

Законодатель в статье 1 Закона от 8 августа 2016 года подтвердил намерение продолжить реформирование кодекса. Примером может служить пересмотр этим законом книги Трудового кодекса, касающейся рабочего времени. Данное изменение только усложнило и увеличило кодекс. В результате пересмотр трудового законодательства был приостановлен.

Группой экспертов был подготовлен проект пересмотра части Трудового кодекса: Исследовательская группа по трудовому кодексу (GR-PACT). В соответствии с этим предложением ТК делится на четыре части, и это предложение является первым предложениям, направленным на полную переработку, поскольку предыдущие изменения представляли собой лишь последовательные сокращения и добавления. Этот текст свидетельствует о возможности действительной переработки кодекса. Однако до сих пор данное предложение не было воспринято правительством, которое часто двигается в совершенно противоположном направлении.

**Иные нормативно-правовые акты**

Регулирование трудовых отношений не ограничивается Трудовым кодексом. Общие нормы Гражданского кодекса, регулирующие обязательственное право, применяются в первую очередь, если не закреплено обратное. Другие положения, применимые к трудовому законодательству, вытекают из кодексов и законов, которые имеют сферу применения, отличную от Трудового кодекса. Это касается, например, закона «об информатике и свободах» 1978 года (который должен соблюдаться на предприятиях), а также некоторых положений Кодекса интеллектуальной собственности (касающихся изобретений или создания программного обеспечения работниками), Торгового Кодекса, Кодекса здравоохранения (регулирующий занятость работников частного больничного сектора) или кодексом въезда и пребывания иностранцев и права на убежище.

Структура трудового кодекса не предусматривает возможности включать в него акты, располагающиеся в иерархии ниже указа. Невключение акта в кодекс также может быть связано с коротким сроком его действия (например, указы, устанавливающие ставку МРОТ) или конъюнктурным характером текста (например, "меры" политики в области занятости или точнее меры, принимаемые для сокращения рабочего времени). С другой стороны, исключение некоторых положений из кодекса лишено каких-либо оснований. Так, некоторые важные акты трудового права могут оказаться вне трудового кодекса по простой небрежности законодателя.

В седьмой части Трудового кодекса содержатся положения, определяющие конкретные виды профессий и деятельности (журналисты, модели, исполнители, уборщики и смотрители зданий, продавцы, управляющие филиалами и домашние работники). Однако другие профессиональные секторы подпадают под действие положений, сгруппированных в других кодексах, таких как сельский кодекс (книга 7), морской кодекс или кодекс морского труда (созданный на основании закона 1926 года и регулирующий договор о морских контрактах). Данные положения не носят исключительный характер. Вопросы, не урегулированные положениями трудового кодекса, регулируются нормами, закрепляющие работу по найму.