

HIÉRARCHIE DES NORMES ET ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Art. L 2253-1 et suivants du code du travail

Février 2018

Le rôle dévolu à la négociation collective a sensiblement évolué au cours des dernières années dans l'ensemble des pays européens. L'un des enjeux majeurs est le maintien des conventions collectives nationales et des accords de branches.

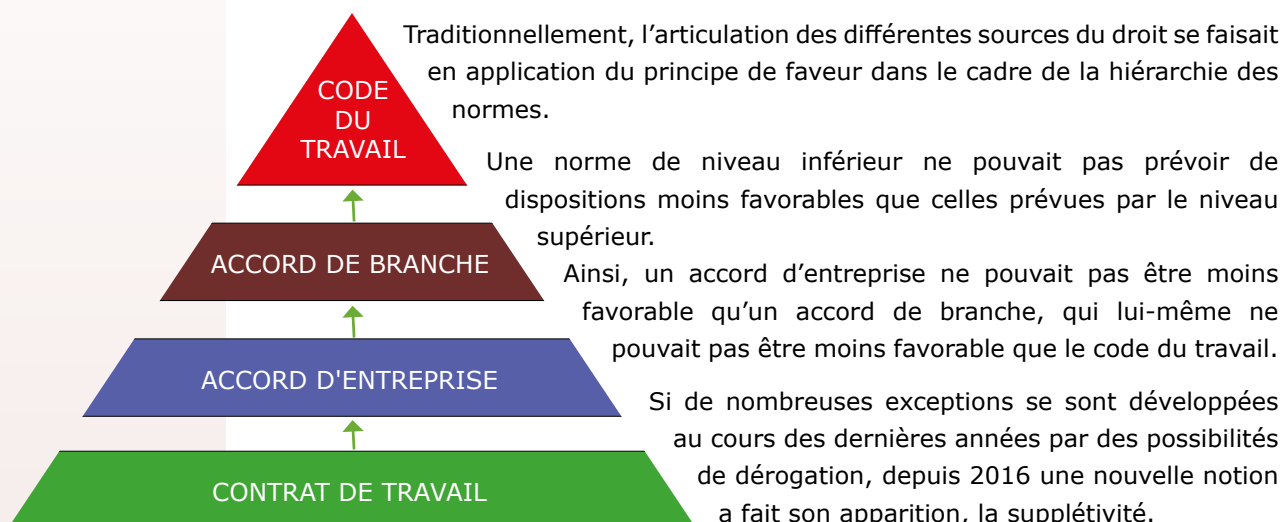


Schéma traditionnel

Désormais, l'articulation des différentes normes est plus complexe, et distincte selon les différentes thématiques.

RAPPORT CODE DU TRAVAIL/ ACCORD COLLECTIF

La loi Travail d'août 2016 a initié une nouvelle architecture du code du travail en 3 niveaux sur le temps de travail, repensant le code du travail jusqu'alors perçu comme un socle de droits minima, pour ne le rendre applicable qu'à défaut d'accord collectif sur certaines thématiques.

Ce qui relève de l'« Ordre public »

↳ Pas de dérogation possible par accord collectif, mais très limité.

Ce qui peut entrer dans le « Champ de la négociation collective »

↳ Négociations libres sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

« Dispositions supplétives »

↳ Applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.

EXEMPLE : LES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ordre public	Taux de majoration de 10 %.
Champ de la négociation	Détermination du taux libre par la négociation mais ne peut être inférieur à 10 %.
Droit supplétif	À défaut d'accord collectif, les 8 premières heures supplémentaires seront majorées à 25 % et les autres à 50 % pour les suivantes.

Initialement, la loi Travail d'août 2016 prévoyait la réécriture complète du code du travail selon cette nouvelle architecture en 3 niveaux dans un délai de 2 ans.

Les ordonnances de septembre 2017 ont abrogé cette disposition.

Ainsi, seules certaines thématiques ont été réécrites selon cette nouvelle architecture :

- le temps de travail (loi Travail 2016) ;
- le fonctionnement du conseil économique et social (CSE) (périodicité des réunions, organisation des informations et consultations...) ;
- encadrement de la négociation collective de branche et d'entreprise (périodicité...) ;
- les règles relatives au CDD et au CTT (durée maximal, délai de carence, nombre maximal de renouvellement).

POUR LES AUTRES DOMAINES

Dans les autres domaines, l'articulation traditionnelle demeure, avec une primauté du code du travail, et la possibilité pour les accords collectifs de prévoir des dispositions plus favorables sauf dérogations expressément permises par les textes.

Article L 2251-1 du code du travail

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.

À SAVOIR

Avant toute négociation, notamment sur les matières du code du travail réécrites selon la nouvelle architecture, se reporter aux dispositions supplétives pour en faire le socle minimum de la négociation. Ayez bien en tête que si les négociations n'aboutissent pas, ce sera le droit applicable dans la branche ou l'entreprise.



OBSERVATIONS

FO est totalement opposée à la nouvelle architecture du code du travail en 3 niveaux, conduisant à une inversion de la hiérarchie des normes avec notamment la loi Travail sur le temps de travail. L'accord d'entreprise doit, selon nous, être un moyen d'apporter un plus aux salariés et non un vecteur pour leur retirer des garanties prévues par la loi ou les accords de niveaux supérieurs. Nous avons obtenu dans le cadre de la concertation des ordonnances que ce modèle ne soit pas étendu à l'intégralité du code du travail, ce qui est essentiel.

Si dans certaines matières le code du travail devient supplétif au profit des accords collectifs, encore faut-il déterminer qui de l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prime...

RAPPORT ACCORD D'ENTREPRISE/ ACCORD DE BRANCHE OU ACCORD COUVRANT UN CHAMP D'APPLICATION OU PROFESSIONNEL PLUS LARGE

RAPPEL DES ÉVOLUTIONS

Depuis 2004, la loi donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche à l'exception de 4 matières (les salaires minimaux, les classifications, la prévoyance, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle). L'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité ont été ajoutées par la loi Travail à la demande de FO. Pour les autres matières, les branches pouvaient fixer des clauses de verrou générales. Dans la pratique, peu d'accords d'entreprise dérogeaient aux accords de branche, car ce n'était pas la culture et l'histoire de la France.

La loi Travail d'août 2016

La loi Travail et les Ordonnances Macron entendent favoriser les dérogations au niveau de l'entreprise en rendant le dispositif plus souple, plus connu, et surtout en accentuant la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise.

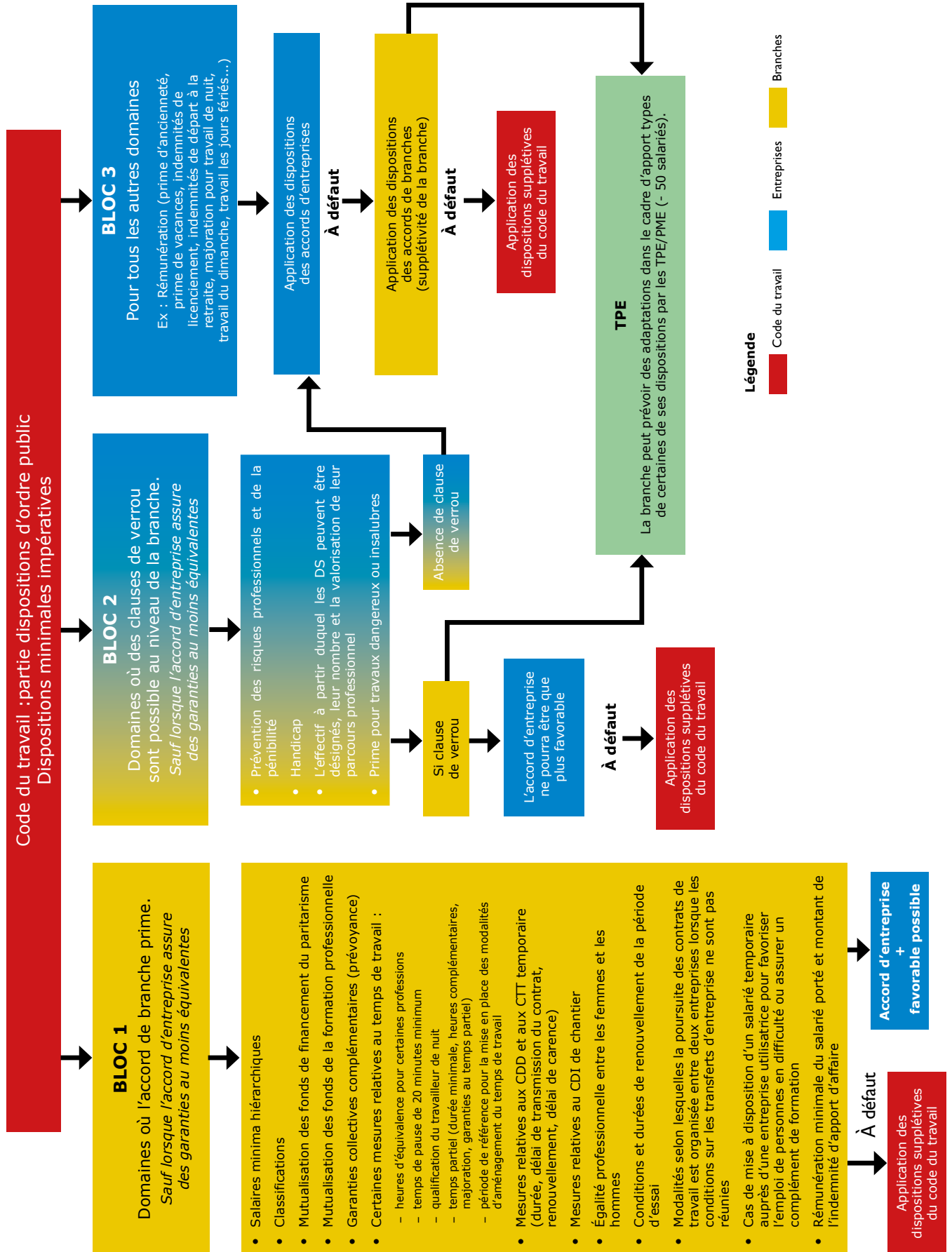
- La loi Travail a ajouté 2 thèmes supplémentaires au socle impératif de la branche, à savoir : l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité.
- Pour les autres matières, les branches devaient définir dans un délai de 2 ans les thèmes constitutifs de l'ordre public conventionnel de la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourraient lui déroger dans un sens moins favorable.

Les Ordonnances du 22 septembre 2017 :

- suppriment l'obligation des branches en matière de définition de leur ordre public conventionnel dans un délai de 2 ans ;
- et fixent une nouvelle articulation des niveaux de négociations selon 3 blocs de thématiques.



NOUVELLE ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION



La primauté de l'accord de branche sur l'entreprise et vice versa dépend donc de la thématique abordée.

BLOC 1

Sur ces 13 domaines, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sans que l'accord n'ait besoin de le dire expressément.

Nuance : sauf si l'accord d'entreprise prévoit des dispositions au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

OBSERVATIONS

Ainsi, du temps pourrait compenser de l'argent par exemple sur une même matière... ce qui est beaucoup moins sécurisant pour les salariés que l'ancienne notion de minima de la loi de 2004. Cela laissera une part d'interprétation importante et donc à la subjectivité et sera source de contentieux.

Par ailleurs qu'est-ce qu'une même matière ? Cette notion reste très large et floue. Le droit du travail est une matière...

BLOC 2

Sur ces thématiques le verrou de la branche est possible, mais non automatique. Il faut que la branche le prévoit expressément.



DISPOSITIONS TRANSITOIRES :

Quid des anciennes clauses de verrou de branche (loi de 2004 ou ordre public conventionnel de 2016) qui visaient déjà ces thématiques ?

Ces verrous continueront de produire leurs effets, si et seulement si un avenant à l'accord de branche le confirme avant le 1^{ER} JANVIER 2019.

REMARQUE

L'Ordonnance acte la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et territoriaux plus large, comme les accords interbranches et les ANI.

BLOC 3

Pour tous les autres domaines, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche sans qu'il y ait besoin de rechercher s'il est plus ou moins favorable que l'accord de branche, et peu important que l'accord de branche soit antérieur ou postérieur à l'accord d'entreprise.

Pour ces matières, l'accord de branche ne s'appliquera donc qu'à défaut d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

