



# TEXTE

---

## Le cadre de la négociation collective



# Le cadre de la négociation collective

MPI/MD

## LA HIÉRARCHIE DES NORMES SOCIALES

La loi et le règlement érigent un certain nombre de règles d'ordre public auxquelles il est interdit de déroger par conventions ou accords collectifs particuliers.

L'ordre public définit les grands principes qui régissent les rapports des individus dans une société.

En droit du travail, toutefois, l'ordre public social permet de déroger aux règles de l'ordre public dans la mesure où la convention collective ou le contrat de travail est plus favorable aux salariés que la norme légale.

### ❖ La notion d'ordre public absolu

L'ordre public absolu est constitué de règles pour lesquelles le législateur a interdit toutes dérogations aussi bien plus favorables aux salariés que moins favorables.

Aucun accord collectif ou convention ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur.

Ainsi une convention ne peut déroger aux prérogatives de puissance publique, aux principes constitutionnels, aux obligations nationales ou internationales débordant du strict cadre du travail.

### ❖ La notion d'ordre public social

L'ordre public social est un minimum social protecteur pour le salarié que la convention ou le contrat peuvent toujours améliorer (salaire minimum, congés payés, délai-congé ...).

L'ordre public social a été clairement défini par un avis du conseil d'État du 23 mars 1973.



Ont été précisées ses deux fonctions essentielles :

- Garantir un minimum d'avantages pour les salariés en interdisant aux partenaires sociaux de réduire ou de supprimer ce que la loi prévoit pour les salariés ;
- Améliorer la situation des salariés en permettant de déroger à la loi par le biais de la négociation collective ou du contrat afin d'aboutir à des dispositions plus favorables pour les salariés.

Il constitue un principe fondamental en droit du travail.

## ❖ Les règles actuelles d'articulation des normes

Les lois Auroux de 1982 ont introduit, pour certains accords, la possibilité de déroger à la loi. La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a non seulement élargi ces possibilités de dérogations à la loi mais elle a considérablement modifié les règles de hiérarchie entre les normes conventionnelles.

### A - Articulation loi / accords de branches et accords d'entreprises

L'articulation entre la loi et les accords de branches ou d'entreprises avait déjà été modifiée par les lois Auroux. Celles-ci ont, en effet, autorisé, dans certaines conditions strictement définies, les dérogations à la législation sur le temps de travail.

Mais en dehors du thème du temps de travail, la supériorité de la loi sur les divers accords collectifs de branche et d'entreprise a prévalu permettant l'application intégrale du principe de faveur.

La loi du 4 mai 2004 a considérablement modifié cette situation. En effet, elle étend aux conventions et accords d'entreprise la faculté de déroger à la loi en mettant en œuvre directement, sans accord de branche étendu, de nouvelles dispositions du Code.

Le Code du travail comporte désormais de nombreux dispositifs dérogatoires nouveaux sur des domaines extrêmement importants pour les salariés tels que la réduction de l'indemnité de précarité de 10 à 6 % ou la possibilité de réduire le délai de prévenance...

Désormais, l'accord de branche n'a plus qu'un rôle subsidiaire ; les entreprises pourront traiter directement des sujets prévus dans des dispositions dérogatoires.



Pour les autres domaines dans lesquels la loi renvoie, par des dispositions législatives spécifiques, à la négociation de branche, le droit applicable reste inchangé : la négociation n'est ouverte qu'au niveau de la branche et non au niveau de l'entreprise.

## **B - La loi du 4 mai 2004 autorise une nouvelle articulation entre différents niveaux conventionnels (interprofessionnel, branche, entreprise)**

La loi du 4 mai a fait évoluer l'articulation des accords collectifs entre eux. Les accords de niveau inférieur peuvent déroger aux accords de niveau supérieur sauf dispositions contraires.

C'est désormais aux signataires des accords interprofessionnels et de branche de décider si les accords de niveau inférieur pourront comporter ou pas des dispositions moins favorables aux salariés.

Les signataires qui ne souhaitent pas que des dérogations soient possibles, doivent expressément le mentionner en incluant, dans le texte de l'accord, une clause dite impérative.

En l'absence de clause, il sera possible de déroger de façon moins favorable aux salariés, à l'ensemble de l'accord signé (un accord de branche pourra comporter des clauses moins favorables qu'un accord interprofessionnel, un accord d'entreprise pourra faire de même avec un accord de branche).

Ces nouvelles règles consacrent la fin de l'automaticité du principe de faveur. Ce principe ne s'applique que si les signataires l'ont décidé et formulé par écrit. Les nouvelles règles ne valent que pour les accords conclus après le 4 mai 2004, elles ne remettent pas en cause l'articulation des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

En pratique, les accords de branche conclus avant le 4 mai 2004 continuent de s'imposer aux entreprises qui ne peuvent y déroger.

**Exception** : La loi du 20 août 2008 autorise un accord d'entreprise à fixer un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu dans l'accord de branche même si celui-ci est impératif soit parce qu'il a été conclu avant la loi du 4 mai 2004, soit parce qu'il comporte une clause impérative.

### **I ) Articulation accords nationaux interprofessionnels / accords de branche**

Les dispositions des accords interprofessionnels ne s'imposent désormais aux accords de niveaux inférieurs que si leurs signataires l'ont expressément



prévu.

Ainsi, une convention de branche pourra être moins favorable aux salariés qu'un accord ou une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si celui-ci interdit cette pratique.

De même, une convention de branche locale ou régionale pourra être moins favorable qu'une convention collective ou un accord de branche national, sauf si celui-ci interdit cette possibilité.

## **2 ) Articulation accords de branche / accords d'entreprise**

Le principe est que l'accord d'entreprise (ou d'établissement) peut contenir des dispositions différentes voire moins favorables aux salariés que celles prévues par des conventions ou accords de niveau supérieur ou couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si ces conventions ou accords en disposent autrement.

Les dérogations, dans un sens moins favorable, aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à s'imposer de façon impérative :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

## **3 ) Articulation accords de branche / accords de groupe**

Contrairement à l'accord d'entreprise, l'accord de groupe ne peut comporter de dispositions dérogatoires aux conventions de branche ou autres accords collectifs dont relèvent les entreprises et établissements du groupe, sauf si ces accords les y autorisent.

## **4 ) Articulation contrat de travail / accords collectifs**

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables portées aux contrats de travail.