

Droit du travail - Transcription vidéo -Les normes conventionnelles

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux normes en droit du travail et plus spécialement sur les sources négociées, c'est à dire une particularité en droit du travail. L'objectif est bien de comprendre les rapports qui existent entre ces différentes normes que sont les accords et les conventions collectives.

Alors la première question qu'il convient de se poser est de savoir par qui sont négociées ces sources spéciales au droit du travail.

Selon le Code du travail, les parties à la négociation sont d'une part les salariés, plus particulièrement les organisations syndicales de salariés qui ont un monopole lorsque ces syndicats sont représentatifs, c'est la première partie. Et d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs, ou quand on est une entreprise, l'employeur. Donc, le Code du travail prévoit que, en règle générale, le droit à négocier se fait par les syndicats.

Mais dans le cadre des accords des ordonnances Macron, l'objectif a été de renforcer la possibilité de négocier, même lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux. Ainsi, il y a plusieurs techniques possibles qui permettent à des salariés de négocier dans l'entreprise. Ça peut être par le biais du mandat. Un salarié peut être mandaté par un syndicat pour négocier. Ça peut être également un élu du Conseil social économique qui peut mener les négociations.

Mais il est également possible, depuis les ordonnances Macron pour l'employeur, de soumettre à référendum une décision qu'il aura unilatéralement établie. Et il faudra en ces cas-là, obtenir deux tiers des suffrages exprimés.

Jean-Michel Dorlet

Faisons un panorama des sources conventionnelles, donc des sources négociées.

Voyons tout d'abord ce qui concerne les accords collectifs et les conventions collectives. Quelle est la distinction entre un accord collectif et une convention collective ?

L'accord collectif est négocié sur un sujet particulier, par exemple l'emploi ou la formation professionnelle ou le télétravail.

En revanche, la convention collective traite de nombreuses matières et concerne l'ensemble des salariés. Elle crée des dispositions statutaires.

Il y a plusieurs niveaux de négociation. Le premier, c'est le niveau interprofessionnel national. Les accords nationaux interprofessionnels peuvent être conclus pour l'ensemble du territoire et toutes les entreprises. C'est le cas, par exemple, du dernier accord conclu sur la santé au travail. Ensuite, les négociations peuvent se mener dans une branche professionnelle, par exemple la métallurgie. Elles peuvent également avoir lieu dans un groupe d'entreprises. Mais le plus fréquent, c'est que la négociation se fasse dans une

entreprise proprement dite. Parfois, il est nécessaire d'adapter des règles à un établissement dans une entreprise. Donc l'accord sera un accord d'établissement.

Trois chiffres à retenir relativement à la négociation.

Une organisation syndicale de salariés pour pouvoir négocier, doit être représentative et donc avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, il faut que les signataires d'un accord d'entreprise remplissent au moins la condition ensemble de représenter 30 % des salariés.

Enfin, un accord sera valable s'il n'y a pas d'organisation syndicale majoritaire qui exerce un droit d'opposition. Donc retenons bien ces trois chiffres 10%, 30%, 50 %.

Cécile Caseau-Roche

Parmi les accords, il convient de faire un zoom sur ce qu'on appelle les accords majoritaires.

Les accords majoritaires sont des accords d'entreprise. Ils sont majoritaires donc par rapport aux chiffres que l'on vient vous donner 10, 30, 50. Et s'il y a une exception, en effet, pour que l'accord soit conclu, il faut qu'il totalise plus de 50 % des suffrages exprimés.

Prenons un exemple d'un accord majoritaire : les fameux APC : accords de performance collective qui sont prévus par l'article 2254-3 du Code du travail.

Un employeur veut faire modifier, par exemple, la durée du travail. Il veut que les salariés travaillent 38 h au lieu des 35 h prévues. Il peut alors, avec les organisations syndicales, négocier un accord de performance collective.

Si cet accord obtient plus de 50 % des suffrages exprimés, alors l'accord s'appliquera. Il est évident que se pose alors la question, lorsqu'il y a à la fois des lois et des conventions collectives ou des conventions collectives elles-mêmes, puisque nous avons vu qu'il y avait cinq niveaux de négociation, il peut se poser la question des rapports et plus particulièrement des conflits.

Il faut alors étudier chacun des conflits possibles.

Le premier conflit est celui entre la loi et les accords ou conventions collectives. La question qui se pose est en cas de conflit : quelles normes appliquer ?

Pour résoudre ce type de conflit, il y a deux grandes règles à connaître le principe de faveur, d'une part, et la question du nouveau triptyque d'autre part.

Prenons d'abord le principe de faveur classique en droit du travail, rappelé par le Code. Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables au salarié que les dispositions légales en vigueur.

Comment faire concrètement pour appliquer ce principe de faveur ? Il va falloir faire une comparaison avantage par avantage entre la loi et la convention collective pour déterminer ce qui est le plus favorable.

Prenons un exemple.

Un salarié dans une banque veut se marier. La loi lui octroie un congé de mariage de 4 jours, mais la convention collective de la banque lui octroie un délai de 5 jours. Il faut donc se demander s'il bénéficie de 4 ou 5 jours de congé. La norme la plus favorable pour lui, c'est 5 jours. On appliquera donc la convention collective.

Alors attention, il y a des possibilités d'exceptions à ce principe de faveur. C'est à dire qu'on peut avoir un accord dérogatoire dans les cas prévus par la loi où des dispositions peuvent être moins favorables que la loi. Par ailleurs, un accord majoritaire peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi. Et pour autant, l'accord prime toujours. Ainsi, si on prend encore un exemple dans le cadre des heures supplémentaires, la loi prévoit que les 8 premières heures sont majorées de 25% et au-delà 50 %. Mais un accord

majoritaire peut prévoir une majoration moindre, comme 10 %. Dans ces cas-là, même si 10 c'est moins favorable que la loi, c'est l'accord majoritaire qui s'applique.

En dehors de ce principe de faveur, depuis les ordonnances Macron, il faut connaître ce nouveau triptyque : ordre public, champs de la négociation, dispositions supplétives. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?

Il y a des solutions qui sont d'ordre public. Celles-là, s'appliquent obligatoirement. Par exemple, l'ordre public veut qu'une heure supplémentaire fasse l'objet d'une majoration. En revanche, le montant de la majoration peut faire l'objet d'une négociation collective. Dans ces cas, on appliquera ce qui a été prévu dans le cadre de la négociation. Mais le droit a horreur du vide. S'il n'y a pas eu de négociation, on appliquera alors les dispositions qui sont dans la loi mais qui sont supplétives. Donc, s'il n'y a pas eu de négociation sur la majoration des heures supplémentaires, on appliquera la loi qui prévoit 25% pour les 8 premières heures. Cette disposition est supplétive.

Jean-Michel Dorlet

Après avoir vu les rapports entre la loi et les accords collectifs, envisageons maintenant les rapports entre accords collectifs de niveaux différents.

Il n'y a pas de règle générale. Il faut regarder chaque concours entre accords collectifs pour déterminer ce qui est applicable.

Première situation, celui d'un accord de branche professionnelle qui doit être comparé à un accord de champs plus large, un accord national.

Ce qui s'applique effectivement, c'est la possibilité d'avoir un accord de branche moins favorable, sauf si l'accord national en dispose autrement.

Deuxième situation l'accord d'entreprise cette fois ci, et un accord couvrant un champ plus large. par exemple, cette fois ci, un accord de branche. Là, le principe, c'est la primauté de l'accord d'entreprise, sauf lorsque le Code du travail prévoit une primauté de la branche ou que cette primauté a été convenue dans une clause dite de verrouillage par les partenaires sociaux.

Pour déterminer si c'est l'accord de branche ou l'accord d'entreprise qui s'applique, les ordonnances Macron ont réparti différentes thématiques selon trois blocs.

Le premier bloc est simple il donne la primauté à la branche professionnelle. Le second, ce sont des thèmes dont peuvent s'emparer les partenaires sociaux dans la branche professionnelle en décidant que leurs règles s'imposeront. Ce sont les clauses de verrouillage. Tout le reste, c'est simple, c'est l'accord d'entreprise qui prime.

Voici le contenu du premier et du second bloc. On verra par exemple que les salaires minima ou les classifications relèvent impérativement de la branche professionnelle. Les branches professionnelles peuvent par contre régir les règles relatives, par exemple aux travailleurs handicapés ou à l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Cécile Caseau-Roche

Pour finir, il faut envisager les rapports qu'il peut y avoir entre le contrat de travail et un accord d'entreprise.

Sur ce point, le Code du travail précise que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. Pour bien comprendre, c'est donc le principe de faveur qui s'applique. On appliquera le texte le plus favorable.

Qui dit principe, dit exceptions.

Ainsi, lorsque l'accord d'entreprise est moins disant, mais que la loi prévoit qu'il s'applique, ce sera néanmoins l'accord qui s'appliquera. Exemple : l'accord de performance collective, lorsqu'il aura été négocié, se substitue de plein droit au contrat de travail, quand bien même les dispositions sont moins favorables aux salariés que le contrat de travail.

Reprenons en synthèse ce que nous avons vu dans cette séquence.

Souvenons-nous, il y a cette hiérarchie des normes avec les normes imposées, qu'elles soient nationales ou supranationales. Mais en parallèle, et c'est la particularité du droit du travail, il y a des normes négociées, des accords, des conventions. Et lorsqu'il y a tout ce droit négocié, se pose alors la question de l'articulation de ces normes négociées avec le bloc législatif.

Il faudra alors se souvenir que deux règles s'imposent : le principe de faveur et le triptyque.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les normes conventionnelles, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.