

Droit du travail – 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.

Table des matières

Introduction	2
Les sources conventionnelles	2
Définition	2
Les parties concernées par la négociation	2
Les accords collectifs et les conventions collectives	3
Les accords majoritaires	4
Les rapports des accords collectifs avec les autres normes	4
Les rapports entre la loi et les accords collectifs	4
Les rapports entre accords collectifs de niveaux différents	5
Les rapports entre accords collectifs et contrat de travail	7
Références	9

Introduction

Les normes en droits du travail obéissent à une hiérarchisation et sont séquencées en sources imposées et en sources négociées.

Dans cette leçon, nous allons étudier les sources négociées et les normes correspondantes.

Les sources conventionnelles

Définition

Les normes conventionnelles (ou sources conventionnelles) en droit du travail sont des actes qui reposent sur un accord de volontés entre les syndicats représentatifs des salariés et les représentants des employeurs et qui s'appliquent à tous les salariés, syndiqués ou non.

Les parties concernées par la négociation

Parties à la négociation

- Pour les salariés : en principe les syndicats représentatifs qui ont un monopole de négociation ;
- Pour l'employeur : l'employeur ou le syndicat professionnel, selon niveau de négociation.

C. trav., art. L 2231-1 et 2

Incitations à la négociation

La négociation sans syndicat est facilitée par le recours :

- Au mandatement d'un salarié par une organisation syndicale ;
- A la négociation avec des élus du Comité Social et Economique (CSE) ;
- Au projet de l'employeur soumis à référendum.

C. trav., art. L 2232-24 et 25, art. L. 2232-12 et art. L. 2232-21

Les accords collectifs et les conventions collectives

La convention est un texte général. L'accord est un texte particulier, par exemple l'accord sur le télétravail.

C. trav., art. L 2221-1

Niveaux de négociation

Les niveaux de négociation sont les suivants :

- Interprofessionnel ;
- Branche d'activité ;
- Groupe ;
- Entreprise ;
- Etablissement.

Règles de négociation

Trois chiffres à retenir (en % de suffrages exprimés au 1er tour des élections au Comité Social et Economique) :

- 10% pour être représentatif dans l'entreprise et être habilité à signer un accord d'entreprise ;
- 50 % pour l'entrée en vigueur d'un accord dit majoritaire ;
- 30% pour demander l'organisation d'un référendum visant à valider un accord minoritaire.

C. trav., art. L. 2122-1 et art. L. 2232-12

Les accords majoritaires

La condition de validité d'un accord d'entreprise est d'être majoritaire. Les accords majoritaires sont ceux conclus par des organisations syndicales totalisant plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au Comité Social et Economique (CSE).

C. trav., art. L. 2232-12

Exemple – Accords de performance

Les accords de performance collective doivent être des accords majoritaires. Ils ont pour objectifs de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, ou encore de préserver ou développer l'emploi. Ils visent à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; ou à aménager la rémunération ; ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne.

C. trav., art. L. 2254-2

Les organisations syndicales totalisant plus de 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au Comité Social et Economique (CSE) peuvent conclure un accord d'entreprise par l'organisation d'une consultation des salariés visant à valider majoritairement l'accord.

C. trav., art. L. 2232-12

Les rapports des accords collectifs avec les autres normes

Les rapports entre la loi et les accords collectifs

Le principe de faveur

C. trav., art. L. 2251-1

« Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ».

Pour l'appliquer il faut procéder à une comparaison des dispositions, avantage par avantage.

Les exceptions au principe de faveur

Les accords dérogatoires peuvent introduire un moins disant. Ils doivent avoir été expressément autorisés par la loi.

Les accords majoritaires priment sur une loi supplétive.

Exemple

Il est possible de prévoir par accord majoritaire une majoration des heures supplémentaires inférieure à la majoration légale (25% pour les 8 premières heures, 50% au-delà), si un minimum de 10% de majoration est respecté.

C. trav., art. L 3121-33 (dispositions susceptibles de négociation) et L. 3121-36 (dispositions légales supplétives)

Le triptyque

Depuis la loi El Khomri et les ordonnances Macron, certaines dispositions du Code du travail sont régies selon un triptyque distinguant :

- Les règles d'ordre public qui s'appliquent obligatoirement ;
- Les règles susceptibles d'être négociées (champ de la négociation) ;
- Les dispositions légales supplétives.

Exemple : le principe de majoration des heures supplémentaires est une disposition d'ordre public ; le montant de cette majoration peut être négocié ; à défaut une majoration légale s'applique.

C. trav., art. L. 3121-28 (ordre public), L. 3121-33 (champ de la négociation collective) et L. 3121-36 (dispositions supplétives)

Les rapports entre accords collectifs de niveaux différents

Rapport entre un accord de branche et un accord couvrant un champ plus large : des dispositions de l'accord de branche moins favorables sont possibles, sauf interdiction au niveau supérieur (si c'est le cas, il doit y avoir adaptation du niveau inférieur).

C. trav., art. L. 2252-1

Rapport entre un accord d'entreprise et un accord couvrant un champ plus large : le principe de primauté de l'accord d'entreprise s'applique, sauf primauté de la branche, de droit ou par clause de verrouillage.

C. trav., art. L. 2253-1 à 3

Les blocs

L'ordonnance n° 2017-1385 redéfinit l'articulation des accords de branche et d'entreprise en trois blocs :

- Dans le premier bloc, l'accord de branche prime de manière impérative ;
- Dans le deuxième bloc, l'accord de branche prime, s'il le prévoit expressément ;
- Dans le troisième bloc, l'accord d'entreprise prime.

Le **1^{er} bloc** est constitué des matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut de manière impérative sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche. 13 matières sont concernées parmi lesquelles :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications professionnelles ;
- L'égalité professionnelle ;
- Certaines mesures relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement d'horaires ou aux contrats précaires (durée maximale, renouvellements, durée et application délai de carence).

C. trav., art. L. 2253-1

Le **2^{ème} bloc** est composé des matières pour lesquelles la branche a la faculté de décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement. Ce sont des clauses de verrouillage. Lorsque l'accord de branche le stipule expressément, l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter de dispositions différentes de celles

applicables en vertu de l'accord de branche, sauf si l'accord d'entreprise assure des « garanties au moins équivalentes » pour les salariés Le verrouillage par la branche concerne uniquement les accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche.

4 matières sont concernées :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (anciennement prévention de la pénibilité, qui relevait du bloc n° 1) ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Diverses modalités relatives aux délégués syndicaux : l'effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

C. trav., art. L. 2253-2

Le **3^{ème} bloc** correspond à la primauté de l'accord d'entreprise. Son périmètre est défini par soustraction : toutes les matières ne relevant pas des 1^{er} et 2^{ème} blocs constituent le 3^{ème} bloc.

C. trav., art. L. 2253-3

Les rapports entre accords collectifs et contrat de travail

L'application de l'accord collectif

C. trav., art. L. 2254-1

« 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 ».

L'accord s'applique de manière immédiate, automatique et impérative. Il s'applique à tous les contrats de travail en cours d'exécution compris dans leur champ d'application et aux contrats conclus après l'entrée en vigueur de l'accord.

Le principe de faveur et l'exception de primauté de l'accord collectif

L'exception à l'application impérative de l'accord collectif aux contrats de travail est le principe de faveur.

Mais, dans certains cas, la loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, sans considération du caractère plus favorable ou non des stipulations de l'un ou de l'autre.

Exemple – Accord de performance collective

Les dispositions d'un accord de performance collective (APC).

C. trav., art. L. 2254-2 III

« Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ».

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.

Encadrés

Table des encadrés

Exemple – Accords de performance	4
Exemple – Accord majoritaire	5
Exemple – Accord de performance collective	8