

Fiche pratique

Articulation des normes collectives en droit du travail

Sommaire

1. L'essentiel
2. Pourquoi a-t-on besoin de déterminer la norme applicable ?
3. Rappel d'un principe intangible de notre droit
4. Quel est le principe, depuis les ordonnances Macron de septembre 2017, régissant l'articulation des normes de droit du travail ?
5. Mais qu'entend-on par « accord d'entreprise » ?
6. Les 3 blocs de négociation collective

1. L'essentiel

La hiérarchie des normes a été bouleversée par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévues à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale) sont une des 13 matières où la branche a la primauté.

2. Pourquoi a-t-on besoin de déterminer la norme applicable ?

Dans le droit du travail il existe, à côté de la loi, de nombreuses sources juridiques possibles :

- accords de branche,
- accords interprofessionnels,
- accords collectifs d'entreprise,
- référendums,
- décisions unilatérales de l'employeur...

Il y a également le contrat de travail, mais il constitue une norme de droit individuelle liant uniquement le salarié à son employeur. Cette norme n'est pas envisagée dans l'articulation des normes exposée dans la présente fiche.

Face à ces sources de droit multiples, l'employeur doit déterminer quelle est celle qu'il doit ou qu'il

peut appliquer en priorité et, pour ce faire, il doit savoir comment les normes collectives s'articulent entre elles, en vue de sécuriser ses pratiques tant en droit du travail qu'en droit de la protection sociale.

Une erreur dans la détermination de la norme à appliquer est source de difficultés pour les entreprises confrontées à des revendications de salariés réclamant l'application d'une autre norme que celle que l'employeur avait décidé d'appliquer.

3. Rappel d'un principe intangible de notre droit

Les normes collectives de droit du travail doivent toujours respecter la loi et l'ordre public. Elles ne peuvent jamais leur être plus défavorables.



Sommaire

1. L'essentiel
2. Pourquoi a-t-on besoin de déterminer la norme applicable ?
3. Rappel d'un principe intangible de notre droit
4. Quel est le principe, depuis les ordonnances Macron de septembre 2017, régissant l'articulation des normes de droit du travail ?
5. Mais qu'entend-on par « accord d'entreprise » ?
6. Les 3 blocs de négociation collective

4. Quel est le principe, depuis les ordonnances Macron de septembre 2017, régissant l'articulation des normes de droit du travail ?

	Accord d'entreprise > accord de branche
Le principe	C'est l'accord d'entreprise qui prime sur l'accord de branche (ou tout accord couvrant un champ plus large) : Même s'il est plus défavorable... Peu importe sa date de conclusion (même si l'accord de branche est antérieur).
	Accord de branche > accord d'entreprise
L'exception	Dans certaines matières limitativement énumérées par le Code du travail, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise.

Pour rappel, avant les ordonnances Macron, le principe était celui de la primauté de l'accord de branche sur certains thèmes limitativement listés (dont notamment les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale). En outre, les partenaires sociaux avaient le loisir de prévoir explicitement, pour les autres thèmes, que les entreprises ne pouvaient pas déroger aux dispositions conventionnelles.

Dorénavant, sauf exceptions résultant des thèmes limitativement listés par le Code du travail, le principe est celui de la primauté de l'accord d'entreprise

5. Mais qu'entend-on par « accord d'entreprise » ?

Par accord d'entreprise (ou convention d'entreprise), il faut entendre un accord conclu au niveau :

- de l'entreprise ;
- de l'établissement ;
- du groupe.

6. Les 3 blocs de négociation collective

Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
Domaines dans lesquels la convention d'entreprise ne peut pas déroger aux conventions de branche*	Domaines dans lesquels les conventions de branche peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention d'entreprise*	Domaines dans lesquels il y a la primauté de la négociation d'entreprise ou le cas échéant d'établissement.

* Sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Chacun de ces 3 blocs dispose de sa propre règle d'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

Bloc 1 : primauté de la convention de branche

- Salaires minima.
- Classifications.
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
- Garanties collectives de Protection Sociale Complémentaire (prévues à l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale)⁽¹⁾.
- Durée du travail (certaines mesures seulement).
- CDD et contrats de travail temporaire.
- CDI chantier ou d'opération.
- Égalité professionnelle femmes/hommes.
- Période d'essai (conditions et durées de renouvellement).
- Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire.
- 2 cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.
- Rémunération minimale du salarié porté + montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

(1) À noter que l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale vise les régimes présentant un degré élevé de solidarité.

Sommaire

1. L'essentiel
2. Pourquoi a-t-on besoin de déterminer la norme applicable ?
3. Rappel d'un principe intangible de notre droit
4. Quel est le principe, depuis les ordonnances Macron de septembre 2017, régissant l'articulation des normes de droit du travail ?
5. Mais qu'entend-on par « accord d'entreprise » ?
6. Les 3 blocs de négociation collective

Dans ces matières, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.**

Bloc 2 : verrouillage possible par la branche

- La prévention de la pénibilité.
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Délégués syndicaux : effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, nombre et valorisation de leur parcours syndical.
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans ces matières, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue postérieurement, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.**

Bloc 3 : primauté de la convention d'entreprise

Toutes les matières ne relevant ni du bloc 1 ni du bloc 2 (si verrouillées).

Exemple :

- Durée de la période d'essai initiale.
- Prime d'ancienneté.
- Prime de 13^e mois.
-

En cas d'accord d'entreprise dans ces matières

Les stipulations de cet accord (conclu antérieurement ou postérieurement à la convention de branche) prévalent sur celles de la convention de branche ayant le même objet.

En l'absence d'accord d'entreprise dans ces matières

La CCN s'applique.

