

Hiérarchie des normes

Par rachdu, le 01/06/2016 à 14:19

bonjour,

avant la loi El-Komrhi :

"Un accord collectif ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi [s]sauf si cette dernière en dispose autrement[/s]. Mais un accord d'entreprise peut comporter des dispositions moins favorables qu'un accord couvrant un champ territoriale ou professionnel plus large (accord de branche par exemple) sauf dans deux cas :

lorsque l'accord de branche lui même l'interdit ;

lorsque l'accord d'entreprise porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle."

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/conventions-collectives/article/la-negotiation-collective-dans-l-entreprise> +

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FE7EE3A573CC318725528DE17A5094B6.tpd>

+
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FE7EE3A573CC318725528DE17A5094B6.tpd>

"Article L3121-10 du code du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1."

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FE7EE3A573CC318725528DE17A5094B6.tpd>

la loi ne prévoit pas expressement qu'il est interdit de déroger aux 35h.

[fluo]

donc que change la loi El-Komrhi ??[/fluo]

"Article 2

L'article 2 de la loi Travail est particulièrement critiqué par les opposants au projet de loi dans la mesure où il introduirait une « inversion de la hiérarchie des normes ». En matière de temps de travail, il prévoit en effet qu'un accord négocié au sein de l'entreprise (accord d'entreprise) puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche, même si ces dispositions sont plus favorables pour les salariés.

Au contraire de la CFDT, la CGT exige donc le retrait de cet article 2. "

<http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/52536-loi-el-khomri-loi-travail-ce-qui-va-changer>

Par Fax, le 01/06/2016 à 20:16

Bonsoir,

Pour tenter d'expliquer les choses rapidement et clairement sans être complètement exhaustif et ne parler que de l'article 2 :

- En droit du travail on distingue trois blocs normatifs : le bloc constitutionnel, le bloc législatif et le bloc conventionnel ;

- Ce bloc conventionnel lui aussi hiérarchisé se compose d'accords ou conventions de plusieurs niveaux (je te passe les niveaux interprofessionnels et de groupe) : en gros on a l'accord de branche, qui est négocié au niveau de la branche (donc avec toutes les entreprises et syndicats composant la branche). Hiérarchiquement, en dessous de lui existe l'accord d'entreprise (négocié dans l'entreprise). L'accord de branche parce que négocié à un niveau plus élevé (ce qui signifie plus de poids pour les représentants des salariés est censé être plus protecteur des salariés que ne l'est l'accord d'entreprise).

Ensuite en droit du travail existe un ordre public de protection du salarié. En conséquence, il n'interdit pas que des garanties ou des avantages complémentaires soient institués par la voie conventionnelle : la loi et le règlement fixe un socle minimum que l'on qualifie d'ordre public social, auquel il peut être dérogé conventionnellement à condition que ce soit dans un sens plus favorable pour les salariés. En cas de conflits entre normes, on applique le principe de faveur : prévaut la norme quelque soit sa place dans la hiérarchie qui est plus favorable au salarié

Depuis la loi Fillon de 2004, le principe est que les accords de niveaux inférieurs, par hypothèse les accords d'entreprise, peuvent déroger peu importe que la dérogation soit favorable ou non aux accords de niveau supérieur, sauf si l'accord de niveau supérieur l'interdit, et excepté pour 4 domaines sacralisées (où donc, le principe de faveur prévaut). On parle ici de dérogeabilité : la règle étatique peut être remplacée, lorsqu'elle le prévoit, par une règle négociée et peu importe que cette règle négociée soit plus ou moins favorable pour les salariés. Le champ des accords dérogoires concernait essentiellement le temps de travail, le travail précaire et plus récemment les questions d'emploi. Avec la dérogeabilité, on a toujours l'accord de branche qui est supérieur à l'accord d'entreprise puisque c'est l'accord de branche lui-même qui prévoit qu'on puisse lui déroger.

L'étape supplémentaire et l'inversion a été instaurée par la loi sur la représentativité de 2008 qui prévoit la supplétivité : l'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise sur le même sujet. C'est un peu plus fort que la dérogeabilité ici dans la prévalence de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche. C'est cette inversion qui est contesté dans le projet de loi El Khomri car avec la supplétivité, le principe est que c'est l'accord d'entreprise qui s'applique sauf s'il existe un accord de branche.

Donc en effet, cette inversion de la hiérarchie des normes conventionnelles ne date pas d'aujourd'hui mais bien de 2008.

En fait ce qui est nouveau avec le projet El Khomri c'est que c'est étendu à d'autres aspects mais toujours en matière de durée du travail et aux différents congés. La contestation porte

sur cela. Par exemple s'agissant de la durée maximale du travail hebdomadaire, un accord d'entreprise pourra décider de passer à 60 heures (au lieu de 48 heures, le plafond actuel). Alors même que l'accord de branche prévoit une durée maximal inférieure (disposition plus favorable), l'accord d'entreprise pourra y déroger;

Ce qui est critiqué vient du postulat que l'accord de branche parce que négocié par des représentants syndicaux plus importants qu'ils ne le sont au niveau de l'entreprise, est plus protecteur (les syndicats peuvent résister plus facilement aux sollicitations patronales quant à la modification de certains acquis ou avantages). En permettant à l'accord d'entreprise d'y déroger, le risque qui est invoqué par les contestataires est que certains acquis disparaîtraient car à ce niveau les représentants syndicaux ont moins de poids face aux représentants patronaux. La durée maximale du temps de travail est point de crispation il fait partie des acquis que les salariés veulent conserver.

Pardon pour la longueur du message

Par **Fax**, le **02/06/2016** à **19:58**

Bonsoir,

Avec grand plaisir :) Je ne suis pas une spécialiste du coup j'avais un peu creusé la question eu égard à l'ampleur de la contestation s'agissant de cet article.

Par **Camille**, le **02/06/2016** à **20:58**

Bonsoir,

[citation]Je ne suis pas une spécialiste du coup j'avais un peu creusé la question[/citation]

Mais, ce n'est pas autrement qu'on devient un spécialiste.

[smile3]

Par **Borissio**, le **05/10/2016** à **16:12**

Slit quelqu'un peut m'aider? Je travaille en direction d'etude sur un sujet qui s'intitule la securité juridique. Ce sujet nous a été donné en théorie generale du droit.

Par **rachdu**, le **01/02/2017** à **19:19**

wouah,

merci de ces éclairages

je réponds tardivement, j'avais oublié mon post, et retravaillant le sujet, je suis revenu faire des recherches sur ce forum.

c'est franchement pas de la tarte !

encore merci Fax, je vais relire ton post très très très attentivement.
depuis, j'ai trouvé ceci : http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=RP&id_art=7920&titre=Comprendre+la+hi%C3%A9rarchie+des+normes+pour+mi
mais ce n'est pas tellement plus clair pour moi (je dois faire un blocage !)

Par **Loubassou**, le **14/05/2018** à **08:16**

Le theme de la hierarchie des normes,est un theme qui m'était dnnner en classe pour l'exposer
.Des gens de bon coeur, veuillez m'aider

Par **LouisDD**, le **14/05/2018** à **09:57**

Salut

Pas vraiment en rapport avec le sujet de base qui étais un peu plus axé que le votre...
En plus le sujet date un peu, mais surtout vous n'avez pas dû bien lire la charte de ce forum
notamment son point n°7...

Mieux vaut ainsi créer votre propre sujet et en meilleure conformité avec la charte.

À plus