

## La hiérarchie des normes en droit du travail et le concours de textes applicables.

Par **Visiteur**, le **29/12/2007 à 15:16**

( dernière mise à jour par Mathou le 16/08/2005 )

Cette fiche date de 1999 et nous a été donnée par le juripôle.

La hiérarchie des normes en droit du travail est régie par deux principes qui doivent se combiner :

â€œ en premier lieu, {le principe de l'ordre public social}, qui veut que lorsque deux textes sont en concours sur un même domaine, il convienne d'appliquer celui qui est le plus favorable au salarié.

â€œ en deuxième lieu, {les conventions ou accords collectifs} doivent être en conformité avec ceux des niveaux supérieurs (géographique ou professionnel).

Par conséquent :

Les conventions ou accords collectifs ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions légales ou réglementaires (constitution, loi, règlements, décret, circulaires), et ne peuvent pas déroger aux dispositions d'ordre public (ex : dispositifs anti-discrimination, protection du travail de l'enfantâ€¦).

De leur côté, les contrats de travail ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords collectifs (Art L.135-2 C. trav.).

Ex : la loi prévoit 10 jours de congés, le contrat en prévoit 3 mais la convention collective en prévoit 12. Le salarié peut prétendre à 12 jours.

La loi prévoit une période d'essai d'un mois, la convention collective une durée minimale de 15 jours et le contrat de travail, une durée de 3 semaines, la durée légale est alors écartée, et l'on retient celle de 3 semaines qui n'est pas contraire à la convention collective.

Certaines conventions ou accords de branche ou d'entreprise peuvent déroger aux dispositions législatives ou réglementaires d'ordre public

(secteurs où<sup>1</sup> les décrets fixant les modalités d'application de la semaine de 39 heures ne

sont pas encore intervenus, et possibilité par ailleurs d'augmenter d'1/3, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat pour le calcul du nombre d'heures complémentaires)

Sur les points qu'ils réglementent, les conventions ou accords de branche se substituent dès leur entrée en vigueur, aux usages professionnels ou d'entreprise antérieurs, même plus favorables au salariés.

Les conventions et accords collectifs se substituent dès leur entrée en vigueur aux clauses des contrats de travail en cours, sauf bien entendu pour celles qui seraient plus favorables aux salariés (L.135-2 C. trav.).

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut pas comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leurs sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En conséquence, s'il est conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu, les parties doivent adapter celles des clauses de leur convention ou accord qui sont moins favorables aux salariés (L. 132-13 C. trav.).

Lorsqu'un accord professionnel a le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorpore à ladite convention, dont il constitue un avenant ou une annexe.

Les conventions collectives et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Dans le cas où<sup>1</sup> des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viennent à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, ces derniers doivent être adaptés en conséquence ( L. 132-23 C. Trav.).

Enfin, dans les entreprises qui relèvent simultanément de plusieurs conventions ou accords collectifs, il y a lieu de comparer les avantages de chaque texte ayant le même objet ou la même cause et d'appliquer sur ce point le texte le plus favorable aux salariés.

Distinguer entre deux textes lequel est le plus favorable au salarié sur un point est néanmoins très délicat. La notion de contrepartie semble être à étudier, mais c'est le juge qui apprécie