

CHAPITRE 1 - LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Le Droit objectif est l'ensemble des normes juridiques dont le respect est assuré par l'autorité publique (l'État). Ces normes juridiques contiennent des règles juridiques (dispositions créatrices, en principe, de droits subjectifs - créances ou dettes).

On entend par **source du droit**, les formes obligées et prédéterminées qui doivent être, parmi tous les actes, ceux des normes juridiques (ou des actes). L'étude des sources du droit du travail, consiste alors à rechercher d'où proviennent les normes juridiques applicables aux rapports de travail, quel est leur régime juridique et à déterminer comment elles s'agencent entre elles.

Le **système juridique français est pluraliste**. Outre les actes produits par les organes de l'État (spécialement la loi), il accueille également, à certaines conditions, des règles créées par des actes privés (contrats, actes unilatéraux, accords entre acteurs sociaux ou usages) mais aussi des règles nées de l'intégration de la France dans des espaces internationaux. Le droit du travail est un remarquable exemple de cette diversité des sources qui peut entraîner une certaine complexité dans son application. Par ailleurs, on relèvera que le Code du travail n'apporte pas toutes les solutions à toutes les questions juridiques qui peuvent se poser. Il peut être fait appel au droit civil. Par exemple, le Code du travail dispose que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, sous entendu droit commun des obligations.

I LES SOURCES INTERNATIONALES

Normes internationales et ordre juridique français : Le système français est un système moniste (un seul ordre juridique où coexistent une pluralité de normes y compris internationales) avec primauté du droit international (une règle de droit issue d'une norme internationale - norme de l'OIT - primant par exemple sur la loi française).

Pour l'ordre international autre que communautaire

Article 55 de la Constitution française du 4 octobre 1958

Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

Pour l'ordre communautaire

Article 88-1 de la Constitution française du 4 octobre 1958

La République participe à l'Union européenne constituée d'États qui ont choisi librement d'exercer en commun certaines de leurs compétences en vertu du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tels qu'ils résultent du traité signé à Lisbonne le 13 décembre 2007.

A. LES NORMES UNIVERSELLES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Créé dans le cadre du Traité de Versailles (1919), l'OIT¹ regroupe 183 États qui en sont membres (2010)² représentés pour chacun d'eux par une délégation de 3 membres (1 est désigné par le Gouvernement, 1 représentant du patronat et 1 représentant des syndicats les plus représentatifs).

¹ www.ilo.org

Trois motivations présidèrent à la mise en place de l'OIT dans un contexte particulier (suites de la première guerre mondiale). Pour les fondateurs, « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ».

1°) motivation humanitaire – prise en compte de la condition des travailleurs, de plus en plus nombreux et exploités, sans considération pour leur santé, leur vie familiale et leur épanouissement. Le Préambule énonce qu'il « existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations... ».

2°) motivation politique - sans une amélioration de leur sort, les travailleurs, dont le nombre croissait sans cesse au fur et à mesure de l'industrialisation, causeraient des troubles sociaux, voire des révolutions. L'injustice « engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger », préambule de la Constitution.

3°) motivation économique - toute réforme sociale, par ses conséquences inévitables sur les coûts de production, désavantagerait l'industrie ou le pays qui s'y engageraient par rapport à leurs concurrents. « La non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays »

La Conférence internationale du travail se réunit chaque année, au mois de juin à Genève et regroupe tous les représentants des États membres. Chaque délégation présente son point de vue dans le débat général. Le Conseil d'administration, composé de 28 membres gouvernementaux, de 14 membres employeurs et de 14 membres travailleurs, prend les décisions relatives à la politique de l'OIT. Il élabore le programme et le budget qu'il soumet à la Conférence pour adoption. Enfin, le Bureau International du Travail assure le secrétariat permanent de l'Organisation. Son Directeur général est élu pour un mandat de cinq ans renouvelable.

Normes : conventions (env. 180) et recommandations. Selon l'OIT, 8 conventions ont force impérative même si elles ne sont pas ratifiées dès lors qu'un État adhère ou est membre de l'OIT (liberté d'association, liberté syndicale, droit de la négociation collective, élimination du travail forcé et du travail des enfants, élimination des discriminations). Il s'agit de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998. La France a ratifié environ. 110 conventions.

Les Conventions sont adoptées à la majorité qualifiée (2/3) par la Conférence internationale du travail (représentants des États et des partenaires sociaux qui sont ensuite proposées à la ratification par les États membres. Les **recommandations** ne constituent que des propositions ou orientations. Touchent de nombreux domaines surtout protections essentielles (non discrimination, égalité de traitement, hygiène et sécurité, liberté syndicale, travail des enfants, curieusement le droit de grève n'y figure pas).

A côté de cette activité normative, L'OIT exerce une activité de contrôle soit sur la base d'un **rapport annuel** que les États membres doivent transmettre sur la conformité de leur droit par rapport à la réglementation internationale soit au titre d'une contrôle ad hoc à la suite d'une plainte ce qui entraîne une injonction d'explication (procédures rares) avec une spécificité pour le contrôle en matière de liberté syndicale effectué par le Comité de la liberté syndicale.

B. LES NORMES REGIONALES

1) LE CONSEIL DE L'EUROPE

Institué par le Traité de Londres en 1949. 47 États membres. Des textes intéressants le droit du travail :

² Sur 192 recensés à l'ONU.

CONVENTION DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTES FONDAMENTALES (1950 - ratifiée par la France en 1974). Partie intégrante de l'ordre juridique français, cette convention a institué la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) devant laquelle sont invoquées et reçues les dispositions de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. Il est directement invocable c.-à-d. que la Cour de cassation rend les dispositions de cette Convention applicable à des litiges français (par ex. libre choix du domicile du salarié (Soc. 12 janv. 1999). La Convention ouvre également la possibilité de recours individuels contre un État devant la Cour européenne des droits de l'homme. Cette Convention joue un rôle majeur sur l'évolution du droit communautaire depuis son intégration à cet ordre juridique (1992). Ces droits fondamentaux sont des principes généraux du droit communautaire. Le respect des droits de l'homme constitue une condition de la légalité des actes communautaires.

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE (1961 ratifiée par la France en 1974, révisée en 1996). Son objectif est une politique sociale tendant à l'exercice effectif d'un droit au travail, d'un droit à des conditions de travail équitables, d'un droit à rémunération équitable, du droit syndical, du droit à la négociation collective, droit à la santé. Elle a la valeur d'un traité international mais la question se pose de savoir si elle a un effet direct c.-à-d. si ses dispositions sont invocables par un justiciable (le Conseil d'État lui dénie cet effet direct). En outre, il n'y a pas de sanction efficace à l'encontre des États. Son art. 6 reconnaît le droit de grève (rare au niveau international).

2) L'UNION EUROPEENNE (DROIT COMMUNAUTAIRE)

L'intégration européenne est fondée sur quatre traités fondateurs :

- 1/ Le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), signé à Paris le 18 avril 1951, qui est entré en vigueur le 23 juillet 1952, a expiré le 23 juillet 2002 ;
- 2/ Le traité instituant la Communauté économique européenne (CEE) ;
- 3/ Le traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique (Euratom), signé (en même temps que le traité CEE) à Rome, le 25 mars 1957, et qui est entré en vigueur le 1er janvier 1958. Ces traités sont souvent appelés les "traités de Rome". Le terme "traité de Rome" désigne uniquement le traité CEE ;
- 4/ Le traité sur l'Union européenne, signé à Maastricht le 7 février 1992 est entré en vigueur le 1er novembre 1993. Le traité de Maastricht a simplifié la dénomination de la Communauté économique européenne, qui est devenue « la Communauté européenne ». Le traité de Maastricht a créé une nouvelle structure de nature politique et économique, composée de trois « piliers ». Il s'agit de l'Union européenne (UE)

En matière sociale, les interventions communautaires sont dépendantes de la reconnaissance préalable de compétences communautaires dans le domaine social. L'histoire du droit social a donc été caractérisée par un élargissement progressif des compétences en matière sociale.

Le système décisionnel européen en général, et la **procédure de codécision** en particulier (aujourd'hui, « procédure législative ordinaire »), associent les trois institutions principales :

- le **Parlement européen**, qui représente les citoyens européens et dont les membres sont élus au suffrage universel direct ;
- le **Conseil de l'Union européenne ou Conseil des ministres**, qui représente les États membres ;
- la **Commission européenne**, qui a pour mission de défendre les intérêts de l'Union dans son ensemble.

Ce « triangle institutionnel » définit les politiques et arrête les actes législatifs qui s'appliquent dans toute l'UE. En principe, il appartient à la Commission de proposer de nouveaux actes législatifs européens et de les mettre en œuvre, mais au Parlement et au Conseil de les adopter. La Commission et les États membres se chargent ensuite de les appliquer, et la Commission veille à leur respect.

Deux autres institutions jouent un rôle essentiel : la **Cour de justice** (CJUE) veille au respect du droit communautaire et la Cour des comptes contrôle le financement des activités de l'Union.

Rappels : **La CJUE** est composée de 28 juges (1 par État membre) et de huit avocats généraux. Les juges et les avocats généraux sont désignés d'un commun accord par les gouvernements des États membres pour un mandat de six ans renouvelable.

Renvoi préjudiciel - Pour assurer une application effective et homogène de la législation communautaire et éviter toute interprétation divergente, les juges nationaux peuvent, et parfois doivent, se tourner vers la Cour de justice pour demander de préciser un point d'interprétation du droit communautaire.

Le recours en manquement - Il permet à la Cour de justice de contrôler le respect par les États membres des obligations qui leur incombent en vertu du droit communautaire. La saisine de la Cour de justice est précédée d'une procédure préalable engagée par la Commission.

Les pouvoirs, compétences et responsabilités de ces institutions, ainsi que les règles et procédures qui les régissent font l'objet des traités fondateurs, qui constituent la base juridique de tous les actes de l'Union. Outre ses institutions, l'UE compte plusieurs autres organes dont le rôle est spécialisé: notamment le Comité économique et social européen représente la société civile, le monde patronal et celui des syndicats de salariés.

La production normative. Règlements et directives (droit dérivé)

Règlement : leur application en droit interne n'est subordonnée à aucune procédure particulière. Ils ont une portée générale, ont un caractère obligatoire dans la totalité de son contenu et son directement applicable dans l'ordre juridique interne.

Directive : générales, obligatoires quant aux objectifs qu'elles assignent aux États membres, elles laissent à ceux-ci le choix des moyens juridiques pour assurer leur mise en œuvre. Leur effectivité dépend donc d'une intervention étatique (mais aussi des conditions de leur invocabilité qui en limitent les effets dans les rapports privés). En somme, la directive est obligatoire dans le résultat à atteindre mais laisse aux États membres le choix, restreint, des moyens. La directive crée des droits pour les particuliers ainsi, les particuliers peuvent se prévaloir d'une directive à l'encontre d'un État qui aurait méconnu le droit engendré. Les Directives peuvent être invoquées devant le juge national en vue de la mise en conformité du droit interne. Une telle demande s'impose au juge qui peut demander à la CJUE l'interprétation de la directive en cause selon la technique des questions préjudicielles.

Les arrêts de la CJUE s'imposent au juge national et complètent le droit dérivé.

Enfin, le **dialogue social européen** est un élément fondamental du modèle social européen. Il englobe les discussions, les négociations et les actions communes entamées par les partenaires sociaux européens. A l'échelon communautaire, les travailleurs sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES). Les employeurs européens sont représentés par deux organisations principales : le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), créé en 1961 et BUSINESS EUROPE, ex Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), fondée en 1958.

II LES SOURCES NATIONALES

A. LE DROIT DE L'ÉTAT

1) LA CONSTITUTION ET LE DROIT DU TRAVAIL

La Constitution³ ne contient pas de dispositions garantissant des « droits fondamentaux », à la différence d'autres pays européens comme l'Allemagne.

■ *Art. 1 (extrait) – « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. »*

Quelques normes constitutionnelles ont une certaine influence sur des normes de rang inférieur - spécialement la loi -. Il en va ainsi du bloc de constitutionnalité⁴ : DDH du 26 août 1789 et Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Accroissement du poids des normes constitutionnelles, saisine du Conseil et création de « principes et règles à valeur constitutionnelle » formant les bases constitutionnelles du droit du travail. On relèvera enfin une affirmation croissante des « droits fondamentaux »⁵.

Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946 (extraits)

1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :

3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

Nota Bene : Question Prioritaire de Constitutionnalité (réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008). C'est le droit reconnu à toute personne qui est partie à un procès ou une instance de soutenir qu'une disposition législative en vigueur porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit. Toute juridiction relevant du Conseil d'État ou de la Cour de cassation peut être saisie d'une QPC à l'exception cependant de la Cour d'assises.

La juridiction, devant laquelle le litige est pendant, examine si la question est recevable et les critères fixés par la loi sont remplies. Si ces conditions sont réunies (lien avec le litige, texte n'ayant pas déjà été déclaré conforme et question nouvelle ou sérieuse), la juridiction saisie transmet la QPC au Conseil d'État ou à la Cour de cassation. Le Conseil d'État ou la Cour de cassation procède à un examen de la QPC et décide de saisir ou non le Conseil constitutionnel. Si le Conseil constitutionnel déclare que la disposition législative contestée est conforme à la Constitution, cette disposition conserve sa place dans l'ordre juridique interne. La juridiction doit l'appliquer, à moins qu'elle ne la juge incompatible avec une disposition d'un traité international ou du droit de l'Union européenne (contrôle dit de conventionalité). Si le Conseil constitutionnel déclare que la disposition

³ La Constitution est un ensemble de règles écrites qui détermine la forme de l'État, la dévolution et l'exercice du pouvoir.

⁴ Extension de la valeur constitutionnelle par le Conseil constitutionnel à certains textes considérés fondamentaux (Déc. du 16 juil. 1971). Ces normes servent de référence pour le contrôle de constitutionnalité.

⁵ Droits garantis par les textes du bloc de constitutionnalité ou par une convention ou tout autre texte d'une valeur juridique supérieure à la loi.

législative contestée est contraire à la Constitution, la décision du Conseil constitutionnel a pour effet d'abroger cette disposition. Elle disparaît de l'ordre juridique français.

Les juges statuant sur des dispositions légales du droit du travail ont déjà eu à connaître de nombreuses QPC et le Conseil constitutionnel a été amené à se prononcer par exemple sur la conformité de la journée de solidarité par rapport au principe d'égalité devant l'impôt.

2) LA LOI ET LE CODE DU TRAVAIL

La loi est l'expression de la volonté souveraine de la Nation telle qu'elle s'exprime au travers de ses représentants élus. Au sens formel, la loi est le texte pris par les autorités ayant le pouvoir législatif, c'est-à-dire l'Assemblée Nationale et le Sénat qui composent le Parlement, portant sur l'une des matières énumérées à l'article 34 de la Constitution, notamment les principes en droit du travail et droit de la sécurité sociale

Constitution française du 4 oct. 1958 : Titre V Des rapports entre le Gouvernement et le Parlement

Article 34 (extrait) - La loi est votée par le Parlement.

La loi fixe les règles concernant :

- les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques ; les sujétions imposées par la Défense Nationale aux citoyens en leur personne et en leurs biens ;*
- la nationalité, l'état et la capacité des personnes, les régimes matrimoniaux, les successions et libéralités ;*
- la détermination des crimes et délits ainsi que les peines qui leur sont applicables ; la procédure pénale ; l'amnistie ; la création de nouveaux ordres de juridiction et le statut des magistrats ;*
- l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures ; le régime d'émission de la monnaie.*

La loi fixe également les règles concernant :

- le régime électoral des assemblées parlementaires et des assemblées locales ;*
- la création de catégories d'établissements publics ;*
- les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'Etat ;*
- les nationalisations d'entreprises et les transferts de propriété d'entreprises du secteur public au secteur privé.*

La loi détermine les principes fondamentaux :

- de l'organisation générale de la Défense Nationale ;*
- de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ;*
- de l'enseignement ;*
- de la préservation de l'environnement ;*
- du régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales ;*
- du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.*

Article 37 - Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire.

Les textes de forme législative intervenus en ces matières peuvent être modifiés par décrets pris après avis du Conseil d'Etat. Ceux de ces textes qui interviendraient après l'entrée en vigueur de la présente Constitution ne pourront être modifiés par décret que si le Conseil Constitutionnel a déclaré qu'ils ont un caractère réglementaire en vertu de l'alinéa précédent.

Les objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi sont des principes à valeur constitutionnelle, selon le Conseil constitutionnel. Les lois et règlements (décrets) propres aux rapports de travail et aux relations professionnelles sont pour l'essentiel regroupés dans un **code du travail**.

Entre 1910 et 1927, des lois, prenant pour objet le travail salarié, ont été regroupées - compilation - dans un premier code du travail afin de rendre plus autonome cette branche du droit du Code civil.

1973 marque la première véritable codification ; codifier c'est réunir l'ensemble des textes juridiques relatifs à une matière spéciale des dispositions issues de différentes lois dans un ensemble cohérent, structuré : le code.

2008, 1^{er} mai, entrée en vigueur d'un nouveau code du travail.

Désormais un article a quatre chiffres correspondant aux parties, livres, titres, chapitres du Code du travail

Art. **1111-1** = **premier article** du **chapitre 1** du **titre premier** du **livre premier** de la **première partie**

Un article en L. doit trouver sa correspondance dans un article en R. ou D.

Art. L. 1247-1 → correspondance → R. 1247-...

Plan du code du travail

Partie 1 : Les relations individuelles de travail

P2 : Les relations collectives de travail

P3 : Durée du travail – Salaire – Intéressement, participation et épargne salariale

P4 : Santé et sécurité au travail

P5 : L'emploi

P6 : La formation professionnelle tout au long de la vie

P7 : Dispositions particulières à certaines professions et activités

P8 : Contrôle de l'application de la législation du travail

3) LA JURISPRUDENCE

Qu'est-ce que la jurisprudence ? Dans notre système juridique les juges ont une fonction essentielle ; ils participent au fonctionnement d'un État de droit. Au sein de l'ordre judiciaire, la Cour de cassation occupe une place majeure. Sa fonction est exclusivement d'ordre juridique : il lui appartient de vérifier la conformité aux règles de droit des décisions attaquées et d'assurer une application harmonieuse de ces règles par l'ensemble des juridictions. Mais son rôle n'est pas réduit à une application mécanique des règles, lesquelles ne peuvent tout prévoir et lui laissent nécessairement, non seulement un pouvoir d'interprétation des textes pour en apprécier la portée, mais aussi une fonction créatrice de droit dans les interstices de la loi. Ce rôle créateur est parfois critiqué mais dans ce cas la solution jurisprudentielle demeure subordonnée à la volonté du législateur qui peut toujours modifier la loi. La jurisprudence a pour intérêt que sa construction est un processus répondant à des questions concrètes ; sa construction est progressive. La jurisprudence n'est pas le cumul de décisions éparses mais un ensemble construit avec une cohérence certaine. Les revirements de jurisprudence sont rares. La Chambre sociale de la Cour de cassation est spécialisée et ne s'occupe que des décisions impliquant des règles du droit du travail (plus de 6 000 décisions / an pour la seule chambre sociale - données 2013).

B. LE DROIT PROFESSIONNEL

Expression du pluralisme juridique, l'État délègue ou autorise la création et la mise en œuvre de règles dont il n'est pas l'auteur. Ces normes professionnelles constituent un ensemble important. Elles sont hétérogènes c'est-à-dire quelles prennent des formes multiples ; elles sont le résultat soit d'un accord soit d'un acte unilatéral. Il y a des conventions collectives de travail, des accords atypiques, des engagements unilatéraux de l'employeur, le règlement intérieur de l'entreprise, le contrat de travail.

1) LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

97% des salariés sont couverts par une convention collective. Env. 700 à 800 (?) conventions de tous niveaux ; seule la moitié à un champ d'application national et à peine 10% concernent plus de 40 000 salariés tandis que 430 conventions couvrent moins de 5000 salariés... À l'inverse, 62 conventions collectives, soit un peu plus d'un dixième, ont 50 000 salariés ou plus ; totalisant à elles seules plus de 70 % de l'emploi salarié. Les cinq conventions collectives de branche couvrant les effectifs salariés les plus nombreux sont celles des *bureaux d'études techniques* dite "SYNTEC" (712 400 salariés au 31 décembre 2010), du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (652 200 salariés), des *transports routiers* (647 200 salariés), des *bôtels cafés et restaurants* (585 600 salariés), du *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (577 400 salariés) et du *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (374 300 salariés)⁶.

Préambule de 1946 - Il [le peuple français] proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :
8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

⁶ Source : Bilan de la négociation collective 2012

1) Définition, objet et niveaux

Article L2132-2. Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

C. trav. L. 2231-1. La convention est un accord conclu entre :

- *d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;*
- *d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.*

C. trav. L. 2221-1. La convention collective a vocation à traiter des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

En somme, la convention collective est un acte normatif négocié et conclu entre un employeur ou un groupements d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer les conditions d'emploi et de travail.

La notion de niveau n'est pas légale mais elle est indispensable à la compréhension de l'organisation des normes conventionnelles ; c'est concrètement le champ d'application de la convention⁷. La convention collective détermine, en effet, son champ d'application géographique et professionnel lorsque les parties à la négociation ne sont pas l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise (accord d'entreprise ou d'établissement). Il existe quelques conventions collectives professionnelles (journalistes, VRP) s'appliquant seulement à une catégorie particulière de salariés

Les différents « niveaux » sont :

- **La branche professionnelle** : une branche établit, en terme d'activités économiques similaires ou connexes, un lien objectif non seulement entre des entreprises mais exprime également pour les salariés concernés un espace de représentation d'intérêts collectifs communs. De la même façon, le champ d'application des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local (C. trav. L. 2232-5).

Les secteurs de la métallurgie, du bâtiment et celles des travaux publics voient la conclusion d'accords de branches infranationaux, régionaux ou locaux. La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *couture parisienne*, des *sucrieries distilleries de Guadeloupe*.

- **L'interprofession** :

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local (C. trav. L. 2231-1) ;

Accords couvrant, à l'échelle nationale, la grande majorité des salariés du secteur marchand soit l'ensemble des branches couvertes par les trois organisations patronales représentatives au niveau interprofessionnel : MEDEF, CGPME et UPA⁸.

Ces accords associent les organisations patronales et syndicales à l'élaboration de la réglementation du travail dont le contenu est parfois repris par le législateur⁹. Ils concernent presque toutes les branches professionnelles car les organisations patronales ne

⁷ Par conventions collectives de niveaux différents, il faut donc comprendre conventions ou accords collectifs ayant un champ d'application géographique et professionnel différent. Cette situation est caractéristique du système conventionnel français puisque ce sont les acteurs de la négociation collective qui déterminent eux-mêmes le champ d'application des accords qu'ils négocient.

⁸ Mouvement des Entreprises de France, Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises et Union Professionnelle Artisanale.

⁹ En dernier lieu, ANI du 11 janv. 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi repris par la loi du 14 juin 2013.

sont pas pleinement représentatives pour tous les secteurs économiques (par exemple, le secteur social).

– L'entreprise ou établissement

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions (C. trav. L. 2232-16).

2) Les syndicats représentatifs, les critères de représentativité

Définition. La représentativité est la capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît au syndicat ; c'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés. Toutefois, depuis la loi du 20 août 2008, un syndicat non représentatif peut, sous conditions, exercer des prérogatives de droit syndical dans l'entreprise.

Ces conditions sont :

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 (C. trav. L. 2141-1).

Ainsi, un syndicat connaît trois stades dans son existence, les deuxièmes et troisièmes pouvant alternées (un syndicat pouvant pour un cycle électoral ne plus être représentatif) :

1^{ère} phase : existence légale sans prérogative, pour les syndicats valablement constitués depuis moins de deux ans (dépôt des statuts en mairie).

2^{ème} phase : syndicat à *petite capacité syndicale*, pour les syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont légalement constitués depuis au moins deux ans. Ce syndicat peut exercer des prérogatives de droit syndical comme créer une section syndicale d'entreprise et désigner dans les entreprises employant au moins 50 salariés un représentant de section.

3^{ème} phase : syndicat à *pleine capacité syndicale*, pour les seuls syndicats représentatifs pouvant alors négocier et conclure des accords collectifs, désigner un délégué syndical.

Critères de représentativité

C. trav. L. 2121-1. La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Critère de l'audience dans l'entreprise

C. trav. L. 2122-1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

3) Les conditions de conclusion des conventions collectives d'entreprise (majorité de conclusion et majorité d'opposition)

Afin de s'assurer qu'un accord collectif qui va s'appliquer impérativement et automatiquement aux employeurs et salariés auxquels il est applicable, une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord doivent rassembler au moins 30% des suffrages exprimés au premier des élections professionnelles. Si ces signataires représentent au moins 50% l'accord sera valablement conclu. En revanche, si les signataires représentent plus de 30% mais moins de 50% des suffrages exprimés, les syndicats représentatifs non signataires pourront s'opposer à la conclusion de l'accord et ce dernier ne pourra pas entrer en vigueur.

C. trav. L. 2232-12. La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Actualité. Depuis l'adoption de loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, certains accords collectifs comme les accords de maintien de l'emploi ne sont valables que s'ils sont conclus par les syndicats représentatifs représentant au moins 50% des bulletins valablement exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles (élection du comité d'entreprise organisées tous les 4 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou à défaut des délégués du personnel dans les entreprises employant au moins 11 salariés). Cette règle de véritable majorité devrait progressivement s'étendre pour devenir la règle.

4) Les conditions d'application des conventions collectives de travail

A quelles conditions une convention collective de branche est-elle applicable dans une entreprise ? Une convention collective est un contrat mais elle s'applique comme une loi, à ceux à qui elle doit être appliquée (entreprises et leurs salariés)

C. trav. L. 2222-1, extrait. Les conventions et accords collectifs de travail (...) déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Une convention collective valablement conclue s'applique si trois conditions sont réunies :

- 1°) L'entreprise doit se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention.
- 2°) L'entreprise doit avoir une activité économique concordante avec celles visées par la convention.
- 3°) L'employeur soit adhère à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche soit la convention collective a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

En principe, une entreprise ne relève que d'une seule et unique branche professionnelle alors même qu'elle peut avoir plusieurs activités. Pour la déterminer, il faut rechercher **l'activité réelle et principale** de l'entreprise.

Entreprise comprenant des établissements¹⁰ situés hors du champ d'application d'une convention collective. Exemple : une entreprise a un établissement à Paris et à Lyon. Son établissement parisien est couvert par une convention collective de la région parisienne. Cette convention collective est-elle applicable à l'établissement lyonnais ? Oui, sauf si l'établissement est autonome. Dans ce cas il convient de rechercher si une autre convention collective de la même

¹⁰ Un établissement même autonome n'a pas de personnalité juridique ; il n'est qu'un démembrement géographique de l'entreprise. Les salariés des établissements d'une même entreprise ont donc le même employeur.

branche ne couvre pas territorialement cet établissement et est juridiquement applicable à l'employeur.

Dès lors que les conditions d'application d'une convention ou d'un accord collectif sont réunies, la convention s'applique automatiquement et impérativement à tous les salariés dont le contrat de travail est « en cours ». Lorsque la convention collective s'applique elle ne s'incorpore pas ni de modifie le contrat de travail des salariés concernés (principe dit d'indépendance des sources)

C. trav., 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.

Application volontaire d'une convention collective de branche par un employeur

Soit par adhésion (C. trav. art. L. 2261-3), par usage (v. notion infra), par engagement unilatéral (v. notion infra), par mention sur le bulletin de paie (mention obligatoire).

Dans ces cas, le salarié peut toujours demander l'application de la convention collective à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

2. LES AUTRES NORMES PROFESSIONNELLES COLLECTIVES

1) Usages d'entreprise et engagements unilatéraux de l'employeur

Notion. Pour la Cour de cassation, « *un usage correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail, accordé aux salariés ou à une catégorie d'entre eux* » (Soc. 16 mars 1989, n°86-41.619).

Il existe sans doute encore quelques usages professionnels proches de coutumes professionnelles (pratiques lentement intégrées au droit) mais les usages d'entreprises sont encore très présents. Pour être reconnu en droit, un **usage d'entreprise** requière une certaine volonté de l'employeur (expresse : versement d'une prime ; tacite : pratique des salariés acceptée) c'est pourquoi on applique aux usages d'entreprise le régime des **engagements unilatéraux**. Ces derniers sont une décision par laquelle le chef d'entreprise s'est engagé à accorder immédiatement, et le plus souvent pour l'avenir, un avantage déterminé aux salariés de l'entreprise.

Conditions. L'usage est caractérisé par une pratique effective (élément matériel), cette pratique étant pensée comme obligatoire (éléments subjectif). Trois conditions sont nécessaires pour qu'un usage fasse naître un droit : **généralité** (au bénéfice d'une catégorie ou de l'ensemble du personnel), **constance** (répétition ce qui renvoie à la question de savoir « combien de fois » ! Si l'usage ne peut évidemment émerger à la vie juridique à raison d'un fait isolé, sa juridicité dépend de la cadence de la pratique ; plus son rythme est espacé, moins le nombre de répétitions sera élevé¹¹) et **fixité** (les conditions d'attribution et de détermination de l'avantage doivent être objectives c'est-à-dire indépendantes de tout arbitraire de l'employeur.) Si ces conditions sont réunies, le droit né par voie d'usage s'impose au débiteur (employeur). Usages et engagements unilatéraux ne peuvent contenir que des avantages et donc, dans leur rapport avec d'autres normes, que dispositions plus favorables que les stipulations du contrat de travail, des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou des dispositions légales. Mais le droit ainsi créé ne s'incorpore pas au contrat de travail des salariés. Les usages d'entreprise et les engagements unilatéraux de l'employeur ont le même régime juridique.

C'est à celui qui se prévaut d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur d'en rapporter la preuve.

Mises en cause L'employeur peut toujours **dénoncer** un usage ou son propre engagement sous certaines conditions cependant. Le motif ne doit pas être illicite (rétorsion suite à une grève) et à la

¹¹ Par exemple, une pratique annuelle deviendra sans doute constante au bout de trois répétitions.

double condition d'information des institutions représentatives du personnel (*) d'abord, puis individuelle des salariés par LR-AR. (Soc. 11 janvier 2000, n°97-44148 Publié au bulletin). Enfin, un délai de prévenance suffisant doit être respecté par l'employeur permettant à l'employeur d'engager d'éventuelles négociations avec les délégués syndicaux de l'entreprise. Au terme de ce délai l'avantage disparaît et ne peut plus être réclamé par les salariés.

Enfin, on relèvera que les usages et engagements unilatéraux sont **automatiquement mis en cause** par l'entrée en vigueur d'une convention collective dès lors que l'accord collectif a strictement le même objet que celui porté par l'usage ou l'engagement unilatéral (Soc. 26 sept. 2012, n°10-24529 Publié au bulletin).

(*) Soc. 16 nov. 2005, n°04-40339, PB

L'absence de dénonciation de l'usage par l'employeur aux délégués du personnel, faute d'organisation par l'employeur d'élections, entraîne l'irrégularité de la dénonciation dudit usage.

2) Le règlement intérieur d'entreprise

Le Code du travail ne consacre pas expressément le pouvoir de l'employeur mais ce pouvoir patronal est au cœur du droit du travail lequel tend à en limiter ou encadrer certaines manifestations¹². On distingue le **pouvoir de direction**¹³ de l'employeur - pouvoir général - et deux pouvoirs qui en dérivent : le **pouvoir normatif** et le **pouvoir disciplinaire**¹⁴.

Le **pouvoir normateur** se concrétise dans l'élaboration du règlement intérieur qui apparaît comme un acte de législation de nature privée. Ce règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés (C. trav., art. L. 1311-2).

Objet du règlement intérieur

C. trav. L.1321-1. Le règlement intérieur est acte unilatéral de l'employeur qui porte des prescriptions s'imposant aux salariés dans un domaine délimité. Appartiennent à ce domaine, fixé par le législateur, les mesures de santé et de sécurité ; les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Le règlement rappelle : 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code.

Notion de discipline : sont visées les dispositions ayant pour objet direct la prescription d'un comportement au salarié.

Par ex. : *Les salariés doivent se conformer aux horaires de travail applicables dans <l'entreprise, l'établissement, un service>, fixés par la Direction.*

Toute absence prévisible doit être préalablement autorisée, sous réserve des droits des représentants du personnel. A défaut de motif valable, les retards et absences constituent des fautes qui peuvent être sanctionnées. Si une absence est imprévisible, le salarié doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique et fournir une justification dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Sauf autorisation particulière, les locaux et le matériel de l'entreprise doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles.

Il est notamment interdit :

- d'introduire sur le lieu de travail et pour quelque raison que ce soit des objets ou marchandises pour y être vendues*
- d'emporter à l'extérieur de l'entreprise des objets et produits appartenant à l'entreprise, sauf accord préalable du responsable hiérarchique ou sauf achat selon les modalités fixées par une note de service.*

¹² Voir supra, introduction.

¹³ Ce pouvoir habilite l'employeur à organiser son entreprise et à diriger les personnes.

¹⁴ Voir infra. C'est le pouvoir d'infliger une sanction disciplinaire fixée par le règlement intérieur.

Le règlement intérieur doit prévoir la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ; à défaut ce dernier ne peut prendre une sanction n'y figurant pas à l'exception du licenciement - pour faute -.

Soc. 26 oct. 2010, n°09-42740, Bull. civ. V, n°243

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise et une mise à pied disciplinaire prévue par ce règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Le code du travail soumet certains actes juridiques de l'employeur au même régime juridique dès lors qu'ils ont le même objet. Il s'agit des notes, circulaires, chartes, codes de conduite, etc.

Le règlement intérieur ne s'incorpore pas au contrat de travail (C. trav., art. L. 1321-5).

Tous les travailleurs y sont assujettis : les salariés de l'employeur mais également les travailleurs non liés à l'employeur par un contrat de travail mais travaillant dans l'entreprise (intérimaires, salariés mis à disposition, stagiaires)

Élaboration du règlement intérieur. L'employeur en est l'auteur. Il doit être rédigé en français (C. trav. L. 1321-6) et transmis pour avis aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise (IRP).

C. trav. L. 1321-4 al. 1. Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne pouvant produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, En conséquence, si l'employeur ne peut pas justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel **et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail**, il ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement ou par une note de service (Soc. 9 mai 2012, n°11-13687 publié au Bulletin)

Publicité du règlement intérieur : il est déposé au greffe du conseil de prud'hommes (C. trav. R.1321-2), affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et communiqué pour contrôle à l'inspection du travail (l'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions).

Contenu et validité du règlement intérieur

Le règlement intérieur doit être conforme à la loi et aux règlements en vigueur et aux stipulations des conventions collectives applicable dans l'entreprise (C. trav. L.1321-3)

Il doit respecter les droits et libertés fondamentaux (C. trav. L. 1321-3)

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale.

Il doit rappeler les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (droit disciplinaire légal et conventionnel le cas échéant) et les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel (prohibition).

(a) LE CONTRAT DE TRAVAIL (EN TANT QUE SOURCE DU DROIT)

La relation de travail qui s'établit entre un employeur et un travailleur salarié est avant tout de nature contractuelle. Le contrat de travail a une double fonction.

En premier lieu, le contrat de travail, en tant qu'acte juridique, établit la condition du salarié en le plaçant sous la subordination de l'employeur. En ce sens, le contrat de travail établit non seulement un rapport contractuel mais aussi un rapport de pouvoir au bénéfice de l'employeur. Le contrat de travail conditionne en outre l'application de normes, la loi et des règlements, des conventions collectives de travail qui déterminent les conditions d'emploi et de travail des salariés. Ainsi, le contrat de travail accueille, sans les incorporer, de nombreuses règles étatiques et professionnelles.

Mais, en second lieu, le contrat de travail a une dimension contractuelle. Il est à ce titre une source de droits et d'obligations à part entière (liberté de stipulation : lieu du travail ou clause de mobilité). De ce point de vue le contrat singularise le rapport de travail. Cette part du contrat en constitue le « *negocium* ». L'écrit n'est pas nécessaire pour la validité mais comme mode de preuve.

LES CONFLITS DE NORMES

**LES SOURCES – L'organisation des normes :
hiérarchie et ordre public social**



C'est une question importante en pratique car des normes appliquées dépendent les droits ou obligations concrets des salariés et de l'employeur.

Le point de départ de tout problème de conflit entre normes suppose que plusieurs normes sont simultanément applicables dans une entreprise donnée (la loi évidemment, une ou des conventions collectives (de niveaux différents), des usages d'entreprise, le contrat de travail de chaque salarié), lesdites normes contenant un même avantage, par exemple, mais traité différemment dans les normes en cause. Une telle situation n'est pas anormale ne serait-ce que parce que chaque norme est créée à des époques différentes et procèdent aussi d'auteurs différents. Par exemple, une convention collective peut traiter d'une durée de préavis en matière de licenciement alors que la loi précise de telles durées¹⁵.

¹⁵ C. trav., art. L. 1234-1.

Quoi qu'il en soit, dans cette configuration, toutes les normes applicables doivent être appliquées. Mais pour sélectionner la règle applicable, car tout cumul est exclu¹⁶, il faudra évincer une ou plusieurs normes, par exemple une stipulation au détriment d'une disposition légale.

Cependant, d'une façon générale, les règles de droit dans un ordre juridique sont organisées. Ce n'est donc pas un système dans lequel les normes juridiques seraient placées sur un même rang, mais un édifice, une pyramide, formée d'un certain nombre d'étages ou de couches de normes juridiques (hiérarchie). Il s'ensuit qu'une norme de niveau inférieur doit être conforme à une norme de niveau supérieur. Concrètement, les normes professionnelles (conventions collectives, usages, contrats de travail) sont subordonnées à la loi et doivent lui être conformes (caractère impératif ou d'ordre public des lois et règlements). Cette place conférée à la loi et son caractère d'ordre public sont dans notre système juridique essentiels spécialement en droit du travail. Toutefois, il est aussi admis que les normes professionnelles peuvent toujours améliorer les droits que les salariés tiennent de la loi. C'est l'ordre public social. Par exemple, lorsque le code du travail dispose que le temps de pause n'est pas considéré comme un temps de travail effectif et donc rémunéré, un accord collectif d'entreprise peut prévoir soit de maintenir le salaire pendant ce temps voire de l'assimiler à un temps de travail effectif.

Il s'en suit l'idée que l'articulation entre normes différentes serait gouvernée par un principe général de faveur (ordre public social) consistant à toujours sélectionner l'avantage le plus favorable pour le ou les salariés concernés. Cette règle érigée par la Cour de cassation en principe fondamental du droit du travail est encore positive mais voit son champ d'application de plus en plus limité.

En outre, l'ordre public social - seulement mobilisé lorsque la loi est en conflit avec une norme professionnelle - et le principe de faveur connaissent de notables exceptions. Ils seront précisés par la présentation des règles de conflits lesquelles sont pour l'essentiel d'origine légale ; le code du travail consacrant, dans la partie relatives aux conventions collectives, un titre à l'articulation des normes.

Rapport entre conventions ou accords et lois et règlements

C. trav. L. 2251-1. *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.*

Toutefois, la loi peut être parfois d'ordre public absolu. Dans de tels cas, une convention collective ne peut pas en modifier le contenu (interdiction des clauses d'indexation sur le Smic, abaissement du seuil de 10% comme condition de représentativité pour un syndicat d'entreprise, extension de l'autorisation administrative de licenciement à d'autres salariés que les catégories de salariés visés par la loi (représentants du personnel, conseiller du salarié, délégué syndical).

Enfin, la loi peut autoriser la convention collective de travail à déroger à ses propres dispositions. Par déroger, on comprendra « faire autrement » ou remplacer le contenu de la norme légale, peu important que le droit conventionnel soit alors plus ou moins favorable que le droit légal. La seule condition posée est que la convention respecte les modalités de la dérogation fixées par la loi.

Exemple : les majorations pour heure supplémentaire

C. trav., art. L. 3121-22. *Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.*
Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Le second alinéa de cet article autorise une convention à faire autrement sous conditions. Tout d'abord, seuls certains accords peuvent le faire - accord de branche **étendu** ou accord d'entreprise

¹⁶ AP 18 mars 1988, n°84-40083 : en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler.

ou d'établissement - sans pouvoir, enfin, fixer un taux inférieur à 10%, peu important le rang des heures supplémentaires accomplies.

Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

C. trav. L. 2253-1. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement (C. trav. L. 2253-3).

Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail

C. trav. 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.

Règlement intérieur : rappel

C. trav. L.1321-3. Le règlement intérieur doit être conforme à la loi et aux règlements en vigueur et aux stipulations des conventions collectives applicable dans l'entreprise.

Usages et engagements unilatéraux : rappel

Ils ne peuvent être moins favorable que les stipulations du contrat de travail, des conventions collectives et de la loi.

Soc. 25 janv. 2006, n°04-42793, inédit

Si un accord collectif a le même objet que l'engagement unilatéral, l'accord met fin à cet engagement