|  |  |
| --- | --- |
|  | Formation des conseillers prud’homaux**La hiérarchie des normes**Animée par Cécile CASEAU-ROCHE MCF Université de BourgogneDijon les 14 et 15 mars |
| * **Prise de contact** : Présentation, Programme, Objectifs, méthode
* **Introduction** : brainstorming sur les sources et notion de hiérarchie des normes
 |
| **I/ Sources supranationales** | **II/ Sources nationales** | **III/ Sources internes à l’entreprise** |
| **1/ Sources internationales*** Œuvre de l’OIT
* 2 Types de normes
* **Zoom** Contrôle conventionnalité par rapport aux conventions de l’OIT illustrée par le débat actuel sur le barème Macron

**2/ Sources européennes**⮚ Sources non communautaires* Ouvre conseil de l’Europe
* CESDH et charte sociale
* **Film CEDH**

⮚ Sources communautaires | **1/ La constitution** * Elaboration
* Valeur préambule 1946
* **Zoom** contrôle constiutionnalité

**2/ La loi*** Procédure d’adoption : dialogue social
* Code du travail

 **Zoom** utiliser le code du travail* Articulation loi/conventions

 **Zoom** Tryptique : OP/Accord/supplétif **3/ La jurisprudence*** Eclatement contentieux
* Rôle chambre sociale
* **Zoom**  savoir lire un arrêt et le décrypter
 | **1/ Conventions et accords d’entreprise*** Notion
* Adoption
* **Zoom** Tryptique : OP/Accord/supplétif /accord

**2/ Le règlement intérieur** * Élaboration
* Contenu
* **Zoom**

 clauses notamment de neutralité vestimentaire cas pratique sur contrôle alcoolémie* Contrôles

**3/ Les usages professionnels** * Recours dans l’entreprise
* Dénonciation
 |

|  |
| --- |
| **La hiérarchie des normes - I/ Sources supranationales** |
| **1/ Sources internationale** | **2/ Sources européennes** |
| **⮚ Œuvre de l’OIT dédiée au droit du travail** ✓ **Créée** en 1919 rattachée aux Nations-unies ✓ **Objectifs** : fournir aux hommes et aux femmes de tous les pays, riches ou pauvres, de meilleures possibilités d’obtenir un travail et un revenu décents, la sécurité de l’emploi et de meilleures conditions de vie.pas de pouvoir de sanctions mais un suivi régulier ✓ **Composition tripartite** ✓ **3 organes*** La Conférence internationale du Travail
* Le Bureau international du Travail
* Le Conseil d’administration

**⮚ 2 Types de normes** **✓ Les recommandations****Exemple** : R198 - Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006**Pas de valeur** contraignante **✓ Les conventions** * 189 dont **8 sont fondamentales**
* Valeur directement applicable devant les juridictions

La Cour de cassation a jugé que l'ordonnance instituant le contrat nouvelles embauches (CNE) était contraire à la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement ([**Soc 01/07/2008, n° 07-44124**](http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2008/7/1/07-44124/)).**Zoom** Contrôle conventionnalité du barême Macron par rapport aux conventions de l’OIT : solutions divisées des TPH **Barème conforme*** Conseil des prud’hommes du Mans, n° RGF 17/00538, 26 septembre 2018
* Conseil des prud’hommes de Caen, n° RGF 17/00193, 18 décembre 2018

**Barème non conforme*** Conseil des prud’hommes de Troyes, n° RGF 18/00036, 13 décembre 2018
* Conseil des prud’hommes d’Amiens, n° RGF 18/00040, 19 décembre 2018
* Conseil des prud’hommes de Lyon, n° RGF 18/01238, 21 décembre 2018
* Conseil des prud’hommes de Grenoble, n° RGF 18/00989, 18 janvier 2019

**Circulaire du 27 février**  | **⮚ Sources non communautaires****✓ émanent du Conseil de l’Europe** Crée le 5/5/1949 par 10 pays ; sont 47Pour favoriser un espace juridique et démocratique commun**✓** **les conventions**-**la CESDH** souvent citée par les juges comme l’arrêt Nikon Soc 2/10/2001 sur la vie privée-**la charte sociale européenne**ratifiée en 1972 reconnaît divers droits sociaux fondamentaux, tels le droit de grève, le droit au travail et à la formation professionnelle, le droit à la négociation | **⮚ Sources de l’UE communautaires****✓** **Peu de règles sociales dans les traités si ce ‘est la liberté de circulation** \* traité CEE\* l’acte unique\* traité de Maastricht\* traité de Lisbonne**✓ Essentiellement le droit dérivé :**\* les directives qui nécessitent d’être transposées par les états membres pour être applicables Exemple sur le harcèlement.\* les règlements qui sont directement applicables |

|  |
| --- |
| **La hiérarchie des normes II/ Sources nationales** |
| **1/ La Constitution** | **2/ La loi** | **3/ La jurisprudence** |
| **⮚ élaborée en 1958**Loi d’habilitation **3/6/1958**Rédaction sous l’impulsion de DE GAULLEApprobation par référendum 28/9/1958Entrée en vigueur 4/10/1958**⮚ Les bases du droit du travail sont dans le préambule qui fait référence au préambule de 1946** **✓** **Contenu du préambule** **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. **✓**  **Valeur du préambule**Débat doctrinal en 1946 Absence de valeur juridique de 1958 à 1971**: l**es droits proclamés ont une valeur purement déclarative **Décision du Conseil constitutionnel de 1971** sur une loi complétant les dispositions des articles 5 et 7 de la loi du 1er *juillet* 1901 relative au contrat d’association**⮚ Contrôle** exercé par le Conseil constitutionnel**☞ Contrôle a priori** : **Cons. Const. Déc. n° 2017-751 DC 7/9/2017 a validé loi d’habilitation réforme****☞ QPC** : sur la réparation AT 2012=> constitutionnalisation du droit du travail | **Définition**  **art. 24 C°** texte voté par le parlement **Art 1 c. trav** prévoit un dialogue social avant adoption loi.**⮚ Le code du travail** **✓** **vifs débats** doctrinaux et politiques sur la réforme nécessaire du code **✓** **Histoire** : 1ère codification en 1910, remaniée en 1973, recodification en 2008 **✓** **Recodification**- pourquoi ? vaste chantier général, droit plus lisible, faire de la place- comment : ordonnance mars 2006 entrée en vigueur en mai 2008  = recodification à droit constant- méthode : nouveau plan et numérotation à 4 chiffres  **✓** **Présentation du code : 3 parties**  1)législative L. 2)réglementaire R 3)décret D.Chaque partie comporte un plan identique : 8 parties, divisées en livres qui sont divisés en titres, qui sont divisés en chapitres divisés en section et en articles. **✓** **Réformes** : après loi El Khomri, les ordonnances Macron 22/9/2017**⮚ Hiérarchie entre les normes légale et conventionnelle**Question cruciale mais réponse est complexe depuis l’intervention de la loi Travail et des ordonnances Macron des 22 septembre et 20 décembre 2017, qui ont bouleversé la donne.Avant était régi par le principe de faveur mais désormais il faut aussi distinguer le Tryptique : OP/Accord/supplétif |  **Notion** **sens large**: ensemble des décisions rendues par tous les tribunaux (environ 4 millions par an)- **sens étroit** : décisions rendues par les juridictions suprêmes (cour de cassation, conseil d’état, conseil constitutionnel) ayant une portée normative**⮚ Éclatement du contentieux**d’autres juridictions interviennent : - le TI : pour les élections- le TGI : pour les litiges collectifs- le pôle social pour la sécurité sociale- les juridictions répressives car il y a des sanctions pénales - les juridictions administratives pour les recours contre les décisions de l’inspecteur du travail**⮚ Rôle important des juges de la chambre sociale dans la construction de la norme** **✓** **En chiffres**Chambre sociale rend 2500 arrêts par an dont une vingtaine sont essentiels.Nombreux arrêts PBR PBRI **✓** **Rôle** * La cour joue un important **rôle d’Interprétation** en apportant des précisions sur les textes

A précisé que la notion de requalification du CDD en CDI en cas de non respect du formalisme du CDD : c’est une présomption irréfragable pour l’employeur et simple pour le salarié.* La cour a aussi une **interprétation créatrice** ;

elle a par exemple découvert l’obligation d’adaptationle Principe « à travail égal, salaire égal » puis l’égalité de traitementla prise d’acte de rupture |

|  |
| --- |
| **ZoomHiérarchie entre les normes légale et conventionnelle** |
| **1) Les rapports entre loi et accord collectif** | **2) Les rapports entre accords collectifs de niveaux différents** | **3) Les rapports entre accord collectif** **et contrat de travail**  |
| **⮚ PRINICPE DE FAVEUR : l’accord peut déroger à la loi s’il est plus favorable au salarié****Texte** : **art L. 2251-1**: « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur3**Comment comparer ?**Lorsqu’une disposition légale a le même objet qu’une stipulation conventionnelle, on ne peut cumuler les avantages issus de l’un et de l’autre. Seule sera appliquée la règle la plus avantageuseLa comparaison devra être opérée avantage par avantage, et non globalement par ensemble d’avantages se rapportant au même objet.**⮚ LIMITE AU PRINICPE DE FAVEUR : l’ordre public absolu****L. 2251-1:** une convention ou un accord « ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d’ordre public ».**⮚ EXCEPTION AU PRINCIPE DE FAVEUR : LES ACCORDS DÉROGATOIRES**De nombreuses dispositions légales permettent à un accord collectif de déroger à la loi, notamment en matière de durée et d’organisation du temps de travail. Ces dérogations peuvent se faire dans un sens favorable au salarié, mais aussi dans un sens moins favorable, avec toutefois dans ce cas des garde-fous.**⮚ CAS DES DISPOSITIONS LÉGALES « SUPPLÉTIVES »**Il existe de nombreux cas dans lesquels la loi est simplement supplétive, c’est-à-dire qu’elle ne s’applique qu’en l’absence d’un accord collectif. Peu importe alors que l’accord collectif prévoie des règles moins favorables au salarié que ce que prévoit la loi en l’absence d’accord**⮚ TRYPTIQUE**Depuis l’intervention de la loi Travail et des ordonnances Macron, les dispositions du Code du travail sur la durée du travail, les congés, les négociations obligatoires et les consultations et commissions du comité social et économique sont organisées selon le triptyque suivant - « **ordre public** » : il s’agit des dispositions pour lesquelles s’applique le principe de faveur - « **champ de la négociation collective** » : il s’agit des matières qui doivent être définies par accord collectif ;- « **dispositions supplétives** » : ces dispositions ne s’appliquent qu’en l’absence d’accord collectif portant sur les matières appartenant au « champ de la négociation collective ». | Avant un accord ne pouvait déroger, sauf de manière favorable aux salariés, à un accord couvrant un champ territorial et/ou professionnel plus large. Aujourd’hui, il est plus difficile de définir une hiérarchie. **⮚ RAPPORTS ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD COUVRANT UN CHAMP PLUS LARGE Art L. 2252-1**   Un accord de branche ou professionnel ou interprofessionnel **peut comporter des stipulations moins favorables** aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d’un accord de niveau supérieur, **sauf si ce dernier l’interdit expressément**.  Si un accord de niveau supérieur à un autre accord est conclu, les stipulations moins favorables aux salariés de l’accord de niveau inférieur **devront être adaptées** aux stipulations de l’accord de niveau supérieur si ce dernier l’exige expressément.**⮚ RAPPORTS ENTRE ACCORD D’ENTREPRISE ET ACCORD COUVRANT UN CHAMP PLUS LARGE** **☞ Principe de primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord de branche**la primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord de branche est devenue la règle. Toutes les matières ne relevant pas du champ de la primauté de l’accord de branche limitativement défini par la loi relèvent du champ de la primauté de l’accord d’entreprise. **☞ Champ de la primauté de l’accord de branche sur l’accord d’entreprise*****✓ Primauté impérative: application de l’accord de branche***Le Code du travail définit un premier ensemble de 13 matières pour lesquelles l’accord de prévaut de manière impérative sur l’accord d’entrepris***✓ Primauté facultative***Le Code du travail définit un second ensemble de matières pour lesquelles la **branche** a la **faculté** de décider de faire primer son accord sur les accords d’entreprise conclus postérieurement. **⮚ ARTICULATION DES ACCORDS D’ENTREPRISE, D’ÉTABLISSEMENT, DE GROUPE ET INTERENTREPRISES** **☞ Primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord d’établissement**Un accord d’entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d’établissement compris dans son périmètre, que ces derniers aient été conclus antérieurement ou postérieurement (**art. L. 2253-6**), peu important le caractère plus favorable ou non de ces stipulations.  **☞ Primauté de l’accord de groupe sur l’accord d’entreprise ou d’établissement**Dès lors que l’accord de groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d’entreprise ou d’établissements compris dans le périmètre de l’accord de groupe, peu important le caractère plus favorable ou non des stipulations de ce dernier et peu important également que ces accords d’entreprises ou d’établissement aient été conclus antérieurement ou postérieurement à l’accord de groupe (**art. L. 2253-5**).  **☞ Primauté de l’accord interentreprises sur l’accord d’entreprise**L’accord conclu au niveau de plusieurs entreprises peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (**art. L. 2253-7**), peu important le caractère plus favorable ou non  | **⮚ IMPÉRATIVITÉ DE L’ACCORD COLLECTIF ET PRINCIPE DE FAVEUR****L’article L. 2254-1** dispose que, « 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 de l’accord immédiate, automatique et impérative**Dès leur entrée en vigueur, les dispositions de l’accord collectif s’appliquent immédiatement et automatiquement à tous les contrats de travail en cours d’exécution compris dans leur champ d’application et aux contrats conclus après leur entrée en vigueur**Sauf stipulations plus favorables du contrat de travail**L’exception à l’application impérative de l’accord collectif aux contrats de travail est le principe de faveur.**Exceptions légales au principe de faveur**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.**⮚ ACCORD COLLECTIF ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**La modification de l’accord collectif n’est pas une modification du contratL’accord collectif ne peut modifier le contrat de travail sans l’accord du salarié…sauf en matière d’aménagement du temps de travail |

|  |
| --- |
| **Zoom INITIATION lecture d’un ARRÊT****⮚ Utilité JP** : Portalis, un des rédacteurs du code civil, reconnaît, dans son discours préliminaire sur le code civil, le caractère inachevé de la loi : « volonté de  ne pas tout régler et de ne pas tout prévoir », d’où la nécessité de recourir à la jurisprudence « c’est aux magistrats, pénétrés de l’esprit général des lois, à en diriger l’application ».**⮚ Création de la règle jurisprudentielle :** La règle jurisprudentielle ne peut naître *ex nihilo*, elle doit forcément naître de la décision judiciaire par laquelle le juge applique la loi à une espèce donnée. Le juge peut être saisi d’un litige où la loi n’a rien prévu ou est obscure***⮚* Le fondement de la JP** se trouve dans l’art. 4 c. civ. (**Obligation pour le juge de statuer)** et les limites dans l’art. 5 (**Interdiction des arrêts de règlement)** |
| **La lecture d’un arrêt de la Cour de cassation** | **La compréhension d’un arrêt** |
| **Origine de l’arrêt : la Cour de cassation** | **Décryptage de l’arrêt** | **L’appréciation** **de l’importance de la décision** | **L’appréciation de la portée de la décision** |
| ⮚ **Présentation**C’est une **juridiction unique :**  **Art . 111. 1** du code de l’organisation judiciaire**:**  C’est la **juridiction suprême** des juridictions de l’ordre judiciaire. Siégeant dans l'enceinte du Palais de Justice de Paris, la Cour de cassation a pour mission de réviser, à la demande des parties, les décisions émanant des tribunaux et cours d'appels, au pénal comme au civil.⮚**Activité en chiffres** : a réglé 29000 affaires en 2016 ; seuls 10 % sont des arrêts de principe⮚ Composition  ⮱ 6 chambres : 3 chambres civiles, 1 sociale, 1 commerciale et 1 criminelle⮱ **juridiction collégiale**, elle siège à cinq magistrats au moins dans la formation ordinaire⮚ **Formation.** ⮱ **Les arrêts sont rendus soit par** :  - la chambre compétente soit en section (FS) soit restreinte (FR) - une chambre mixte composée des magistrats appartenant à différentes chambres - l’Assemblée plénière (AP) composée de représentants de chaque chambre. ⮱ **L’AP se réunit dans deux cas** :pour une affaire qui pose une question de principepour une affaire rendue après un 2nd pourvoi⮱ ProcédurePour saisir la Cour de cassation, il faut former un pourvoi rédigé par l’avocat près la Cour de cassation dans un mémoire.⮱ Le pourvoi formule les critiques à l’égard de la décision. Ce sont des arguments appelés **moyens**. Les moyens peuvent se diviser en **branches** introduites autrefois par les termes « d’une part , d’autres part, ensuite » et désormais par les chiffres 1,2,3 …⮱ L’arrêt est en fait une réponse au pourvoi. | **⮚ L’architecture d’un arrêt**La Cour de cassation rend des arrêts de rejet et des arrêts de cassation. | **⮚ Distinction arrêts de principe /d’espèce**.  ⮱ **Définition :** arrêt contenant un principe d’application générale appelé à régir d’autres cas analogues.Sinon c’est un arrêt d’espèce  ⮱ **Exemple** : **Article L1242-12 fixe le formalisme du CDD et prévoit la sanction** Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.**Soc. 17/01/2002**  précise nature de la présomption ; elle est :- irréfragable à l’égard de l’employeur simple à l’égard du salarié qui peut donc choisir de demander ou non la requalification ⮱ **Méthodes pour les détecter****\* *arrêt de principe*** - la publication (PB, PBR, PBRI) - les arrêts d’Assemblée Plénière - Les chapeaux interprétatifs\* ***arrêts d’espèce*** sont dotés de la mention « inédits » **⮚ Types d’arrêt de principe** - solution nouvelle - solution qui confirme une jurisprudence = jurisprudence constante - solution qui remet en cause la solution ancienne = revirement de jurisprudence - solution qui complète les solutions anciennes | **⮚ Les questions à se poser**⮱ **quel est le contexte jurisprudentiel de la solution ?**Pour cela faire des recherches Si l’arrêt pose un principe : A-t-il été confirmé ? Quelle est la portée ?Si l’arrêt est ancien : A-t-il été confirmé , Y a-t-il eu un revirement ?Si l’arrêt est récent : Quelle était la jurisprudence antérieure, l’avenir de la solution ? **⮱ Quel est le fondement de la solution**La solution est-elle logique en droit, juridiquement exacte, pertinente, fondée ?**⮱ Quelles sont les conséquences juridiques et pratiques ?**La solution est-elle opportune, pratiquement juste ?**⮱** Quelle est la position de la doctrine ?**⮚ Pour trouver la jurisprudence antérieure, la position de la doctrine**Trouver l’article du code cité dans l’arrêt et chercher sous cet article les arrêts référencés sur le même problèmeà partir des références trouvées dans le code civil et celles trouvées dans les ouvrages en note de bas de pages.**Sur doctrinale avec le numéro de pourvoi** |
| Arrêt de rejetIndication du moyenExposé des faitsExposé de la critiqueRéponse au moyenDispositif | **Arrêt de cassation**Indication du moyenVisaChapeauExposé des faitsExposé de la décision attaquéeRéfutation et conclusifDispositif |
| **⮚ La fiche d’arrêt**- en préliminaire : mettre les références de l’arrêt- les faits (dans l’ordre chronologique)- la procédure- le pourvoi- le problème juridique (sous forme de question)- la solution |

|  |
| --- |
| **La hiérarchie des normes - III/ Sources internes à l’entreprise** |
| **1/ Accords et conventions collectives** | **2/ Le règlement intérieur** | **3/ Les usages** |
| **🖙 Déf°** : acte qui repose sur un accord de volontés entre les syndicats représentatifs des salariés et les représentants des employeurs qui s’applique à tous les salariés.**🖙 Distinction** **L 2221-1*****Convention*** : texte général***Accord*** : particulier comme l’accord sur le stress**🖙 Signataires** ⮱ **Pour les salariés** : * en principe les syndicats représentatifs
* mais les ordonnances facilitent la négociation sans syndicat et introduisent le référendum d’entreprise

 ⮱ **Pour l’employeur** : l’employeur ou syndicat selon niveau de négociation**🖙 Règles de négociation** * 10, 30 et 50 %
* Pour les accords d’entreprise, accord majoritaire

**🖙 5 niveaux possibles de négociation :** - collective nationale- branche d’activité- groupe- entreprise- établissement**🖙 Problème de conflit de normes****Loi El Komhri 8/8/2016** donne une place importante à la négociation en entreprise.Les règles de négociations exigent un accord majoritaire mais avec des possibilités d’y déroger.**Les ordonnances 31/8/2017** Privilégient l’accord d’entreprise / accord de brancheTryptique : OP/Accord/supplétif | **🖙 textes : ART.L. 1321-1 ; 4122-1 : 1321-2,6,3****🖙 Obligatoire** dans les entreprises de plus de 20 salariés**🖙 Emane** de l’employeur en vertu de son pouvoir réglementaire selon une procédure réglementée**🖙** Le **contenu** est encadré par le code **🖙** Fait l’objet d’un **contrôle** administratif et judiciaire | **🖙 Usages professionnels**⮱ règles non écrites créant une pratique constante et répétée⮱ il faut 2 éléments :* élément matériel
* élément psychologique

⮱ la loi peut y faire  référence pour combler une lacune comme le délai de l’essai ou du préavis**🖙 Usages d’entreprise**⮱ ils consacrent certains avantages octroyés aux salaires et leur confèrent un caractère obligatoire⮱ la création de l’usage ne nécessite pas une pratique prolongée, seules quelques années suffisent⮱ l’usage peut être dénoncé par l’employeur s’il respecte une procédure particulière avec informations des représentants du personnel, information des salariés et respect d’un délaiSur le régime de la dénonciation, la Cour opère un revirement : l’employeur doit informer non seulement les salariés ayant l’ancienneté requise pour la prime supprimée mais aussi ceux susceptibles d’en bénéficier dans les prochaines années **Soc. 13/10/2010** |

|  |
| --- |
| **Zoom sur Articulation accord de branche/d’entreprise****L’ordonnance nº 2017-1385** redéfinit l’articulation des accords de branche et d’entreprise en trois blocs. Le premier correspond à celui où l’accord de branche prime de manière impérative, le deuxième celui où il prime s’il le prévoit expressément, le troisième à celui où prime l’accord d’entreprise. |
| **1/ 1ER BLOC Primauté de plein droit de l’accord de branche** | **2/ 2nd BLLOC Faculté de verrouillage par l’accord de branche** | **3/ 3ème BLOC****Primauté de l’accord d’entreprise** |
| **⮚ Principe C. trav., art. L. 2253-1 nouveau**)Le 1er 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 concernées**l’ancien art L. 2253-3, issu de la loi Travail du 8 août 2016, sanctuarisait la négociation de branche dans six matières. Les ord. élargissent le domaine à 13 matières.Ces 13 matières sont : **1/** les salaires minima hiérarchiques **2/** les classifications **3/** la mutualisation des fonds de financement du paritarisme **4/** la mutualisation des fonds de la formation professionnelle **5/** les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire mentionnées à l’article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale **6/** diverses mesures relatives à la durée du travail, la répartition et l’aménagement des horaires  → la durée du travail équivalente à la durée légale pour certains emplois et professions (C. trav., art. L. 3121-14) → le nombre minimal d’heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence (C. trav., art. L. 3122-16) → la période de référence (plafonnée à trois ans) en cas d’aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. L. 3121-44, 1º) → pour les salariés à temps partiel, la durée minimale de travail (C. trav., art. L. 3123-19, al. 1er), le taux de majoration des heures complémentaires (C. trav., art. L. 3123-21) et les modalités d’augmentation temporaire de la durée du travail prévue par avenant au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-22) **7/** diverses mesures relatives aux CCD et aux contrats de travail temporaire : → durée (C. trav., art. L. 1242-8 et art. L. 1251-12 nouveaux), → nombre de renouvellements possibles (C. trav., art. L. 1243-13 et art. L. 1251-35 nouveaux), → modalités de calcul du délai de carence en cas de contrats successifs sur un même poste de travail (C. trav., art. L. 1244-3 et art. L. 1251-36 nouveaux) **8/** les mesures relatives au CDI de chantier ou d’opération (. L. 1223-8 et L. 1223-9). Les conditions de recours doivent être fixées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un usage dans la profession (C. trav., art. L. 1223-8 nouveau). En cas d’accord, l’article L. 1223-9 fixe son contenu obligatoire **9/** l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **10/** les conditions et les durées de renouvellement de la période d’essai mentionnées à l’article L. 1221-21 du Code du travail **11/** les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d’application de l’article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies**12/** les cas de mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice mentionnés au 1º et 2º de l’article L. 1251-7 du Code du travail. Il s’agit d’une mise à disposition dans le but de favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, et d’assurer un complément de formation professionnelle pour le salarié **13/** la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l’indemnité d’apport d’affaire, mentionnés aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du Code du travail. | **⮚ Principe « clause de verrouillage » art. L. 2253-2 nouveau C. trav.**Le 2ème 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.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 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 nº 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.**⮚ Clauses de verrouillage impératives antérieures****☞ Avant l’entrée en vigueur des ordonnances**, l’art L. 2253-3 permettait aux accords de branche de comporter de telles « clauses de verrouillage ».**☞ L’ordonnance ayant réduit cette possibilité de clauses de verrouillage à quatre matières, elle règle le sort des clauses issues du dispositif antérieur.** L’article 16 dispose que dans les matières visées à l’article L. 2253-2 nouveau, pour lesquelles les clauses de verrouillage sont autorisées, les clauses impératives antérieures ne pourront continuer de produire effet que si un avenant à l’accord de branche confirmant leur portée est conclu avant le 1er janvier 2019. Il est précisé que les stipulations confirmant ces clauses s’appliquent aux accords de branche étendus.À défaut d’un tel avenant, ces clauses expireront donc au 1er janvier 2019, et l’accord de branche perdra sa primauté sur l’accord d’entreprise.Par ailleurs, l’art 45 de la loi du 4 mai 2004 est abrogé *(***Ord, art. 16** **III)**.**☞ Synthèse** : La possibilité de survie des anciennes clauses de verrouillage est donc limitée aux accords de branche étendus et aux domaines relevant de l’actuel bloc nº 2, alors que ces clauses pouvaient relever d’un champ beaucoup plus large. Une clause de verrouillage antérieure à l’ordonnance, qui relèverait d’un des thèmes de l’actuel bloc nº 3 (primauté de l’accord d’entreprise) a cessé de produire ses effets depuis le 1er janvier 2018 *(***Ord. nº 2017-1385, art. 16** **IV)***.* | **⮚ Matières concernées**Le périmètre du 3e bloc est défini par soustraction : toutes les matières ne relevant pas des 1er et 2e blocs constituent le 3e bloc Dans ce champ considérable, les stipulations de la convention d’entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d’entrée en vigueur de l’accord de branche, prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. À défaut d’accord d’entreprise, la convention de branche s’applique **art. L. 2253-3 nouveau****⮚ Date entrée en vigueur**Cette primauté de l’accord d’entreprise est effective depuis le 1er janvier 2018 : à cette date, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cesseront de produire leurs effets vis-à-vis des accords d’entreprise *(***Ord. nº 2017-1385, art. 16** **IV***).*En matière de temps de travail, de repos et de congés, la primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord de branche était déjà quasi systématisée depuis la loi Travail du 8 août 2016 *(***L. nº 2016-1088***)* par l’utilisation récurrente de la formule « un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, de branche ».**⮚ Stipulations ayant le même objet**Toutefois, la prévalence de l’accord d’entreprise s’applique aux stipulations « ayant le même objet **art. nouv L. 2253-3**En principe donc, pour les matières du bloc nº 3, il est toujours possible de cumuler des avantages issus de l’accord d’entreprise et d’autres issus d’un accord de branche, dès lors qu’ils n’ont pas le même objet. |
| **Le règlement intérieur**⮚ ***Définition*** : Il s’agit d’un **document écrit** par lequel l’employeur fixe les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité dans l’entreprise ou l’établissement et les règles générales et permanentes relatives à la discipline (cart. L. 1321-1 et 2).. |
| **Élaboration** | **Contenu** | **Contrôle administratif et judiciaire** |
| ⮚**Obligatoire** **Art. L. 1311-2**le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d’au moins vingt salariés.⮚ **Les formes L. 1321-6** le règlement intérieur ainsi que les annexes doit être écrit selon l’art. L.122-34 et rédigé en langue française⮚ **Les démarches. L. 1321-4** Elaboration par le chef d’entrepriseConsultation des représentants du personnel pour avisCE ou à défaut DPCHSCT dans son domaine de compétenceTransmissionà l’inspecteur du travail L’inspecteur contrôle la légalité Notification de la décision à l’employeurpublicité => opposabilité affichage dans les lieux, dépôt aux greffes TPHcommunication à l’inspection **⮚ Sanction non respect de la procédure****Soc. 9/5/2012, n°11-13.687** - Le règlement intérieur ne pouvant produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par le code du travail ; la Cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir préalablement consulté lesreprésentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, en a exactement déduit, sans dénaturation, ni inversion de la charge de la preuve, qu'il ne pouvait reprocher à sa salariée un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service. | **Le contenu permis ou obligatoire** | **Le principe général négatif** | **Contrôle** **par l’administration** | **Contrôle par le juge** |
| ⮚ **Caractère limitatif et impératif****L. 1321-1 et 2** dispose que « l’employeur fixe exclusivement » - Le code fixe donc un ***domaine maximal*** ; le RI doit être expurgé de toute disposition qui n’est pas incluse dans ce domaine- C’est aussi un domaine minimal car le RI doit traiter l’ensemble des domaines visés⮚ **Les domaines énumérés par la loi*** ***Deux principaux domaines visés par l‘art. L. 1321-1***

 ⮱ **Hygiène et sécurité** : vise les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l’employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu’elles apparaissent compromises ⮱ **Discipline** : vise « les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre 1’employeur ». * ***Deux dispositions pour information visées par L. 1321-2***

 ⮱ **Droits de la défense** : les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu’ils résultent de l’article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable⮱ **Harcèlement** : le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l’abus d’autorité en matière sexuelle, telles qu’elles résultent notamment des articles L.122-46 et L.122-47 du présent Code », ainsi que les règles en matière de harcèlement moral. | **Art**. **L. 1321-3 interdit 3 types de disposition :** **⮚ Dispositions contraires à la loi**le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu’aux dispositions des conventions et accords collectifs  **⮚ Dispositions discriminatoires**le règlement intérieur ***ne peut contenir*** des dispositions discriminatoires => rappelle le respect du ***principe de non-discrimination*** **⮚ Dispositions sur les libertés individuelles**⮱le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives les restrictions qui ne seraient pas : * ***justifiées*** par la nature de la tâche à accomplir
* ***proportionnées*** au but recherché

⮱ ***exemples*****- Tenue vestimentaire :** le RI peut-il imposer une tenue et peut-on licencier pour ne pas respecter cette tenue ? **Soc. 25/5/2003** licenciement pour le port d’un bermuda ; après avoir rappelé les principes, les juges considèrent que « tenue incompatible avec fonctions ».**- La lecture des mails Soc 26/6/2012, n°11-15.310** - La cour précise que le règlement intérieur peut toutefois valablement contenir des dispositions restreignant le pouvoir de consultation de l'employeur, en le soumettant à d'autres conditions et qu’il doit alors les respecter (le règlement intérieur prévoyait la présence systématique du salarié).**-zoom La liberté d’expression religieuse, affaire Baby loup AP 25/6/2014 –**Une salariée dans une crèche est licenciée car ne respecte pas l’obligation de neutralité vestimentaire prévue dans le RI. TPH et CA admettent le licenciement maisCour de cassation considère le licenciement discriminatoire**.** CA de renvoi fait de la résistance. « *la cour d'appel a pu en déduire, appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, que la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché* »La loi El Khomri a introduit un nouvel article autorisant la clause de neutralité vestimentaire |
| **⮚** *Le règlement est transmis à l’inspecteur du travail* => S’il n’y a pas de problème il entrera en vigueur un mois après son dépôt. => En cas d’irrégularité, il peut en exiger la modification ou le retrait d’une clause. II envoie un procès verbal à l’employeur qui devra s’y plier. **⮚** *L’employeur peut faire un recours hiérarchique* : => contre la décision de l’inspecteur, dans les 2 mois devant le directeur régional=> contre la décision du directeur devant le ministre du travail.  | **⮚ Action par voie d’exception L. 1322-4**Un salarié peut invoquer, **par voie d’exception**, la nullité de dispositions du règlement intérieur à l’occasion d’un litige individuel Le litige sera porté devant le **conseil de prud’hommes** à l’occasion de la contestation de la validité d’une sanction disciplinaire.L’autorité de la chose jugée par le juge administratif ne concerne que les clauses soumises à l’examen de cette dernière. **⮚ Action directe**Les salariés peuvent également agir directement **devant le TGI** pour obtenir l’annulation du règlementle juge pourra librement apprécier la validité de toutes les clauses qui n/ont pas été examinées par le tribunal administratif ; pour les autres, il sera tenu par l’autorité de la chose jugée  |