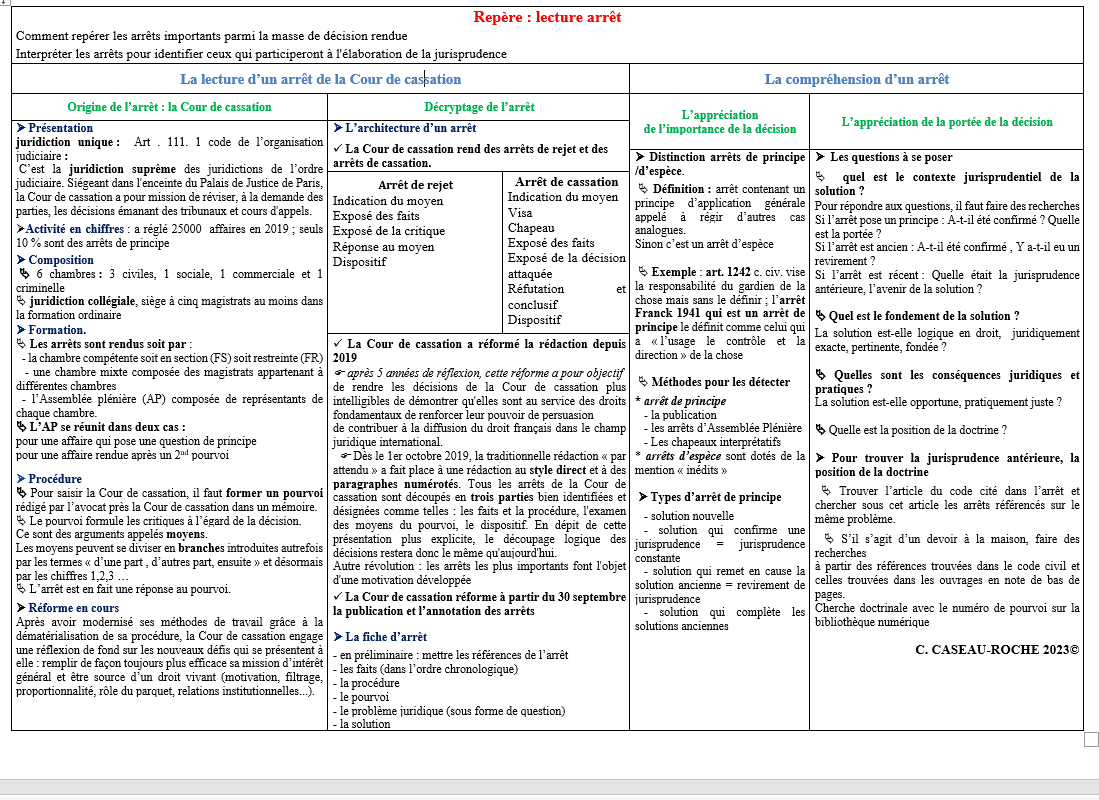
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Formation des conseillers prud’homaux**  **La hiérarchie des normes**  Animée par Cécile CASEAU-ROCHE, MCF Université de Bourgogne  Dijon les 8 et 9 juin 2023 | | |
| * **Prise de contact** : Programme, Objectifs, méthode, point actualités sociales * **Introduction** : brainstorming sur les sources ; notion et repère sur la hiérarchie des normes | | | |
| **I/ Sources supranationales** | | **II/ Sources nationales** | **III/ Sources internes à l’entreprise** |
| **1/ Sources internationales**   * Œuvre de l’OIT **film** * 2 Types de normes   **Mise en situation / repère**  **2/ Sources européennes**  **⮚ Sources « droits de l’homme »**   * œuvre conseil de l’Europe **film** * CESDH et charte sociale * JP CEDH   **⮚ Sources communautaires**   * Textes * JP CJUE   **zoom sur le port du voile**  **Repère** Contrôle conventionnalité  **Zoom** conventionnalité du barème Macron  **Mise en situation** | | **1/ La constitution**   * Contenu du préambule * Valeur préambule 1946   **Repère** contrôle constitutionnalité  **QCM**  **2/ La loi**   * Procédure d’adoption : dialogue social * Code du travail   **Repère** utiliser le code du travail   * Articulation loi/conventions   **Repère** Triptyque : OP/Accord/supplétif  **3/ La jurisprudence**   * Eclatement contentieux * Rôle chambre sociale * **Repère** lire un arrêt | **1/ Conventions et accords d’entreprise**   * Notion / Adoption * Tryptique : OP/Accord/supplétif /accord * **Repère** paiement HS   **2/ Les usages professionnels**   * Recours dans l’entreprise * Dénonciation   **3/ Le règlement intérieur**   * Élaboration * Contenu * **Repère et mise en situation**   **QCM** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I/ Sources supranationales** | | |
| **1/ Sources internationales** | **2/ Sources européennes** | |
| **⮚ Œuvre de l’OIT**  ✓ **Créée** en 1919 par le Traité de Versaillesrattachée aux Nations-Unies  ✓ **Aujourd’hui** siège à Genève /187 états membres sur 197 pays  ✓ **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**   * + délégation 187 états membres   + délégation des employeurs désignés par syndicats   + délégation des salariés désignés par syndicats   ✓ **3 organes**   * La Conférence internationale du Travail * Le Bureau international du Travail * Le Conseil d’administration   **⮚ 2 Types de normes**  **✓ Les recommandations**  ✓ **Exemple** : R198 sur la relation de travail, 2006  ✓ **Pas de valeur** contraignante  **✓ Les conventions**  ✓190 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/)).  ✓ **Contrôle de conventionnalité devant les prud’hommes**  **Problème :** En plafonnant les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l’article L1235-3 du Code du travail est-il conforme à   * L’article 10 de la Convention 158 de l’OIT * L’article 24 de la charte sociale européenne   **Réponse après 5 ns d’insécurité Soc. 11 mai 2022, n° 21-1490**  Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail sont ainsi de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.  Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée  **Ce qu’il faut retenir**  **✓** conformité du barème Macron à l’article 10 de la Convention n° 158 de l’OIT  **✓** impossibilité pour le juge français d’exercer un contrôle de conventionalité in concreto  **✓** absence d’effet direct de l’article 24 de la Charte sociale européenne  Mais résistance **CA Douai déc 2022 écarte le barème et CA Grenoble** | **⮚ Sources non communautaires**  **✓ émanent du Conseil de l’Europe**  Crée le 5/5/1949 par 10 pays ; est plus ancien que l’UE  C’est la grande Europe avec 47 états membres soit 830 Millions de personnes pour favoriser un espace juridique et démocratique commun. L’organe de direction est le comité des ministres ; siège à Strasbourg.  **✓** **Textes**   * **La CESDH élaborée** 4/11/1950 **ratifiée** en 1973   **✓ Contenu □ dispositions liées au droit du travail** :   * + - prohibition travail forcé (art 4)     - liberté de réunion et d'association (art 11)   **□ dispositions se rattachent au droit du travail**   * + - principe de non-discrimination (article 14)     - respect de la vie privée et familiale (art 8)   **✓ Valeur**   * + effet direct reconnu : possibilité de l’invoquer directement   + Invoquée devant tribunaux français   **✓ interprétée par la CEDH** souvent citée par les juges français comme l’arrêt **Nikon Soc 2/10/2001** sur la vie privée   * **la Charte sociale européenne**   **✓ adoptée** en 1961 révisée en 1996  **✓** traité qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux,  considérée comme la Constitution sociale de l'Europe  **✓ Contenu :** 1ère partie 31 principes / 2ème partie reprend les principes  **✓ Valeur** Respect examiné par comité européen (CDES)  simple déclaration dépourvue de mécanisme de sanction  Effet direct qu’en partie reconnu  [**Soc 14/04/ 2010, n° 09-60426 et 09-60429**](http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2010/4/14/09-60426/)  **Soc 31/5/2022** à propos conventionnalité barème : pas d’effet direct  **✓** l**a jurisprudence du CEDH qui siège à Strasbourg**  **□** Juridiction instituée le 21 janv 1959 qui veille au respect de la CESDH  **□**Composée de 1 juge par état membre  **□** Saisine soit par un état membre soit par un particulier après épuisement des voies de recours internes si violation d’un droit  **□** La CEDH peut condamner un état à réparer et à l’obliger à modifier sa législation : les arrêts (1000 par an) sont contraignants.  **□** a impulsé le contrôle concret de proportionnalité.  **Soc, 20 avril 2022, 20-10.852 l**e licenciement, fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur, a exactement déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié. | **⮚ Sources de l’UE communautaires**  **✓ Œuvre des institutions européennes = trilogue**  **□ Conseil européen** fixe les grandes orientations ; donne l’impulsion politique  **□ Commission** européenne veille à la bonne exécution des textes européens ; elle propose des textes au Parlement  **□ Parlement** donne sur avis sur les propositions ou codécide  **✓** **Le droit primaire : les traités**  Peu de règles sociales si ce N‘est la liberté de circulation  **✓ 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  => Obligation de mettre en œuvre ces sinon la Commission peut engager des procédures d'infraction. Peuvent être :  - précontentieuses, sous forme d'envois de lettres de mise en demeure et d'avis motivé  - contentieuses portées devant la CJUE avec un risque de sanction pécuniaire.  **✓** l**a CJUE créée en 1952 siège à Luxembourg**  **□ Rôle**  **\*** veiller à ce que la législation de l'UE soit interprétée et appliquée de la même manière dans tous les pays de l'UE  \* garantir que les pays et les institutions de l'UE respectent la législation.  **□ La CJUE comprend deux juridictions**  \* Cour de justice : un juge par État membre et 11 avocats généraux  \* Tribunal : 2 juges par État membre  **□ La procédure se déroule en deux étapes**  **Étape écrite**.  **Étape orale : audience publique**  **✓ Le dialogue social européen**  La négociation collective donne lieu à la conclusion :  -d’accords par voie de directive  -et d’accords autonomes.  TFUE, art. 155 TFUE |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 GAULLE  Approbation par référendum 28/9/1958  Entrée 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** : en droit du travail sont devenues systématiques  **Cons. Const. Déc. n° 2017-751 DC 7/9/2017 a validé loi d’habilitation réforme**  **☞ QPC** soulevées par des justiciables lors de procès  **Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars** **2016** sur la privation des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde jugée contraire à la Constitution.  => évolution vers une 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 sous forme de concertation préalable  **⮚ Le code du travail**  **✓** **Histoire** : 1ère codification en 1910, remaniée en 1973, recodification en 2008  **✓** **Recodification en 2008**  - 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** **successives** : après loi El Khomri, les ordonnances Macron 22/9/2017  **✓ Nouveauté :** le code du travail numérique  **✓ // développement du Le « soft law »**  Ce sont des documents de portée générale émanant d'autorités publiques : guides, fiches, questions-réponses.  Ils ne revêtent pas le caractère de décisions faisant grief et ne sont susceptibles de faire l'objet ni d'un recours pour excès de pouvoir ni, par conséquent, d'une requête tendant à la suspension de leur exécution. CE, 29 mai 2020, n°440452  Ils peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices. CE, 12 juin 2020, n°418142  **⮚ 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 l’articulation.  **✓ Principe de faveur** : l’accord peut déroger à la loi s’il est plus favorable au salarié  **✓ Limite** au principe de faveur : l’ordre public absolu  **✓**  **Exception au principe de faveur** : les accords dérogatoires : Le triptyque | **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**  **✓ De nombreuses juridictions interviennent :**  - le Tribunal judiciaire : pour les élections professionnelles et 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  **✓ La procédure prud’homale a été réformée**  en profondeur non seulement par **la loi n° 2015-990 du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques mais aussi, et surtout, par les décrets **n° 2016-660 du 20 mai 2016 et n° 2017-1008 du 10 mai 2017.**  D’abord, cette réforme est marquée par une volonté de rationaliser le débat.  Ceci explique les nouvelles règles en matière de saisine du juge prud’homal et de la mise en état de l’affaire.  Il y a également un accroissement de la place de l’écrit dans la procédure prud’homale.  Ensuite, la réforme est marquée par la volonté de favoriser la recherche d’une solution amiable.  **La réforme est d’ailleurs ambivalente**. D’un côté, certaines règles visent à améliorer la conciliation prud’homale. D’un autre côté, des règles offrent aux parties de nouvelles possibilités pour chercher une solution amiable. Par ailleurs, il y a un rapprochement avec la procédure de droit commun. Ceci se vérifie particulièrement pour la procédure devant la cour d’appel.  Désormais, pour l’essentiel, il convient d’appliquer les règles de la procédure d’appel de droit commun.  Or, celle-ci a été modifiée par **le décret n° 2017-891 du 6 mai 2017** relatif aux exceptions d'incompétence et à l'appel en matière civile applicable et **le décret n° 2017-1227 du 2 août 2017**. Les échanges des écritures sont alors, au moins en théorie, encadrés plus strictement. Enfin, l’abrogation de la règle de l’unicité de l’instance a des incidences importantes pour les droits des justiciables en simplifiant l’accès au juge.  **⮚ 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 si 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’adaptation ; la prise d’acte de rupture  le Principe « à travail égal, salaire égal » puis l’égalité de traitement |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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** |
| **⮚ PRINCIPE 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 avantageuse  La 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  **⮚ TRiPTYQUE**  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 contrat  L’accord collectif ne peut modifier le contrat de travail sans l’accord du salarié…sauf en matière d’aménagement du temps de travail |

****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **III/ Sources internes à l’entreprise** | | |
| **1/ Accords et conventions collectives = sources conventionnelles** | | **2/ 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.  A une nature singulière « le corps d’un contrat et l’âme d’une loi »  **🖙 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   La condition de validité d’un accord d’entreprise est d’être majoritaire. Les accords majoritaires sont ceux conclus par des organisations syndicales totalisant plus de 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections au CSE C. trav., art. L. 2232-12  **🖙 5 niveaux possibles de négociation**   |  |  | | --- | --- | | interprofessionnel  - branche d’activité  - groupe  - entreprise  - établissement | Peut être au niveau  National  Régional |   **🖙 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 branche Tryptique : OP/Accord/supplétif | **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  **3 blocs**  **1/ 1ER BLOC Primauté de plein droit de l’accord de branche**  **⮚ 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**  **2/ 2nd BLLOC Faculté de verrouillage par l’accord de branche**  **⮚ 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. **3/ 3ème BLOC : primauté de l’accord d’entreprise** Le périmètre du 3e bloc est défini par soustraction : toutes les matières ne relevant pas des 1er et 2e blocs constituent le 3e bloc | **🖙 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 délai  Sur 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** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **III/ Sources internes à l’entreprise 3/ Le règlement intérieur**  ⮚ **Définition** :**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 (art. L. 1321-1 et 2). | | | |
| **Élaboration** | | **Contenu** | |
| **Processus** | **Contrôle** | **Le contenu permis ou obligatoire** | **Le principe général négatif** |
| ⮚**Obligatoire** **Art. L. 1311-2**  le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d’au moins 50 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**  Le règlement intérieur en entreprise est établi par le corps patronal avec l’appui du CSE.  **L’instauration du règlement interne d’une société respecte plusieurs étapes** :  Son élaboration par le dirigeant ;  Sa soumission au CSE ;  Le dépôt de la proposition au greffe CPH  La soumission du règlement et des avis des élus du personnel à l’inspection du travail pour en contrôler la légalité  Sa communication par voie d’affichage obligatoire à l’attention du personnel ;  Son entrée en vigueur un mois après dépôt.  **⮚ Sanction non-respect de la procédure**  En cas de non-respect des règles, l’employeur encourt une amende. Elle est de 750 euros pour la personne physique et de 3750 euros pour la société  **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 les représentants 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 contrôle de l’inspection du travail et les recours**  est transmis à l’inspecteur du travail.  S’il n’y a pas de problème, il entre en vigueur un mois après son dépôt.  En cas d’irrégularité, l’inspecteur du travail peut exiger la modification ou le retrait d’une clause. II envoie un PV 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ; * contre la décision du directeur devant le ministre du travail.   C. trav., art. L. 1322-1 à L. 1322-3  Les décisions administratives peuvent être attaquées devant le tribunal administratif par un recours pour excès de pouvoir.  Le juge administratif apprécie la conformité du règlement intérieur aux dispositions légales relatives à l’obligation d’élaborer un règlement et au contenu du règlement  ⮚**Le contrôle judiciaire**  **Action par voie d’exception** : 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.  **Action directe** : le salarié peut également agir directement devant le tribunal judiciaire pour obtenir l’annulation du règlement intérieur. Le 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.  C. trav., art. L. 1322-4 | ⮚ **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).  **- Liberté d’expression religieuse, 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 |