



L'INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES

Qu'est-ce-que la hiérarchie des normes ?

C'est la règle (appelée aussi principe de faveur) qui veut qu'une convention collective ou un accord de branche ne puisse que respecter ou améliorer le Code du travail et qu'un accord d'entreprise ne puisse que respecter ou améliorer la convention collective ou l'accord de branche.

Qu'appelle-t-on inversion de la hiérarchie des normes ?

C'est la possibilité pour une convention collective ou un accord de branche d'être moins favorable pour le salarié que le Code du travail ou pour un accord d'entreprise d'être moins favorable pour le salarié que l'accord de branche, la convention collective et le Code du travail. **C'est l'accord d'entreprise qui fixe la règle ; ce n'est plus le Code, ni la branche.**

La loi El Khomri d'août 2016 a déjà attaqué le principe de faveur en introduisant la priorité à l'accord d'entreprise pouvant déroger au Code du Travail ou à la convention collective en ce qui concerne le temps de travail, les repos et congés.

En quoi les ordonnances Macron remettent-elles en cause la hiérarchie des normes ?

D'abord en transférant aux branches ce qui était du ressort du Code du travail.

Par exemple les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (point 7 de l'article L.2253-1).

Le Code du travail indique qu'un CDD ne peut être conclu qu'à trois occasions (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier) et qu'il ne peut être renouvelé que 2 fois (ensuite il doit être requalifié en CDI). Maintenant, avec les ordonnances, un accord de branche pourrait décider qu'il n'y a plus besoin de conditions pour employer un CDD et qu'il peut être renouvelé autant de fois que le souhaite l'employeur.

Par exemple le contrat à durée indéterminée de chantier (point 8 de l'article 2253-1)

Pour le moment réservé au bâtiment et travaux publics, il pourrait être généralisé par accord de branche en application des ordonnances. Sa généralisation pourrait entraîner la fin du CDI.

Par exemple les conditions et la durée de renouvellement des périodes d'essai (point 10 de l'article 2253-1)

Aujourd'hui le Code du travail stipule que la période d'essai peut être renouvelée une fois si l'accord de branche le prévoit. Et sa durée totale de renouvellement compris est limitée : 4 mois par exemple

pour les ouvriers et employés. Avec les ordonnances la branche pourrait décider des renouvellements sans limites.

Il n’y aurait donc plus de règles minimum qui s’appliqueraient à tous.

Ensuite en transférant aux entreprises ce qui était du ressort de la branche ou du Code du travail

Avec l’article L.2253-2, la branche peut décider que dans certains domaines, c’est l’accord d’entreprise qui fixera la norme.

L’article L.2254-2 mérite d’être largement cité : *« Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l’entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l’emploi, un accord d’entreprise peut :*

- *aménager la durée du travail, ses modalités d’organisation et de répartition ;*
- *aménager la rémunération au sens de l’article L.3221-3 5...)*

Les stipulations de l’accord (d’entreprise) se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (...)

*Si l’employeur engage une procédure de licenciement à l’encontre du salarié ayant refusé l’application de l’accord mentionné, **ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse** ».*

Cet article permet à un accord d’entreprise de réduire ou de supprimer par exemple les primes qui sont un élément constitutif du salaire et peuvent constituer dans certaines branches une part importante du salaire. Il permettrait de remettre en cause le contrat de travail ! Le salarié licencié ne pourrait même pas saisir les Prud’hommes !

L’article L.2232-21 permet que dans les entreprises de moins de 11 salariés, l’accord d’entreprise à l’initiative de l’employeur puisse porter sur tous les thèmes du Code du travail. Exit les garanties apportées par le Code du Travail et la convention collective !

Enfin en définissant des règles différentes selon la taille de l’entreprise

Aujourd’hui la loi est la même pour tous. **Aujourd’hui le Code du travail et les conventions collectives étendues s’appliquent à tous les salariés.** *(Une convention collective « non étendue » ne s’applique que dans les entreprises dont l’employeur est membre de l’organisation patronale qui a signé la convention, le MEDEF par exemple. Une convention collective « étendue » s’applique dans toutes les entreprises).* **Ce ne sera plus le cas demain avec les ordonnances.**

L’article L.2261-19 stipule : *« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l’accord professionnel **doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés** ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations ».*

Ainsi les entreprises de moins de 50 salariés qui constituent une grande partie des entreprises françaises et emploient des millions de salariés pourraient avoir un droit du travail différent et moins favorable de celles des entreprises plus importantes.

§§§§§