Image not found or type unknown

Les conflits de normes en droit du travail

publié le **18/09/2012**, vu **60975 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Plusieurs normes règlent la situation du salarié au sein d'une entreprise. En effet, la loi, les conventions collectives et le contrat de travail régissent les relations entre le salarié et l'employeur. Il peut arriver que ces différentes sources du droit du travail entrent en conflit à propos d'avantages reconnus aux salariés.

Plusieurs normes règlent la situation du salarié au sein d'une entreprise. En effet, la loi, les conventions collectives et le contrat de travail régissent les relations entre le salarié et l'employeur.

Il peut arriver que ces différentes sources du droit du travail entrent en conflit à propos d'avantages reconnus aux salariés.

I/ La convention collective dans ses rapports avec le contrat de travail

Lorsqu'il y a un conflit entre une convention collective et le contrat de travail, la norme la plus favorable est applicable (article L.2254-1 du code du travail). On applique le principe de faveur.

Cependant, il faut vérifier que **les deux normes aient bien le même objet ou la même cause**.

Si les normes n'ont pas le même objet ou la même cause, le salarié peut bénéficier des deux avantages prévus.

Les dispositions de la convention collective ne s'incorporent pas pour autant au contrat de travail. Elle ne peut pas le modifier.

Ce principe de faveur n'a qu'une valeur législative. Le législateur peut le modifier.

L'appréciation du plus favorable doit se faire avantage par avantage au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Par exception :

– La convention peut prévoir qu'il s'agit d'un ensemble d'avantages

– La cour de cassation considère que lorsque l'emploi est en jeu, on fait primer la norme qui prévoit le maintien de l'emploi (Sociale Géophysique 19 février 1997).

II/ La convention collective dans ses rapports avec la loi

La convention collective peut déroger à la loi dans un sens plus favorable (L.2251-1 du Code du travail). C'est ce que l'on appelle l'ordre public social.

Cependant, dans certains domaines, les conventions collectives ne peuvent pas déroger à la loi. C'est le cas lorsque les règles :

– débordent le droit du travail

– prévoient des avantages ou garanties qui échappent par le nature au rapport conventionnel

– régissent le fonctionnement des agents publics

– sont relatives à la grève

De plus, l'accord collectif peut déroger à la loi de manière défavorable au salarié. C'est l'ordre public dérogatoire. La loi doit autoriser les parties à un accord collectif à réduire ou supprimer un avantage reconnu aux salariés.

La loi du 4 mai 2004 a étendu cette possibilité en admettant qu'un accord d'entreprise déroge à la loi. Avant, il fallait que ce soit un accord de branche.

Par exemple, en matière de temps de travail, la loi autorise les partenaires sociaux à conclure un accord dérogeant au principe de l'article L.3121-20 du code du travail selon lequel le temps de travail se mesure dans le cadre de la semaine civile.

III/ Les rapports entre conventions collectives

– Accord de branche et accord national interprofessionnel

Depuis la loi du 4 mai 2004, l’accord de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que les conventions de niveau supérieur à moins que ce dernier contienne ce qu’on appelle une clause de verrouillage ; c'est-à-dire une clause qui réintroduit le principe de faveur (L.2252-1 du Code du travail).

– Conventions collectives de branche (locale, régionale, ...)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La loi du 4 mai 2004 a permis à la convention collective de branche moins large de déroger moins favorablement à la convention collective de branche plus large.

Cependant, cette dernière peut prévoir une clause de verrouillage. Dans ce cas, seul une convention collective plus favorable pourra déroger à la convention collective plus large.

– Convention de branche et d'entreprise

L’accord d’entreprise prévaut sur l’accord de branche sauf si ce dernier contient une clause de verrouillage et la plupart en contienne.

L'article L.2253-3 du code du travail prévoit quatre matières où l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord qui lui est supérieur :

– salaire minimum,

– classification,

– garanties collectives complémentaires,

– la mutualisation des fonds de la formation professionnelle

L'accord de branche peut prévoir une clause de verrouillage.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés