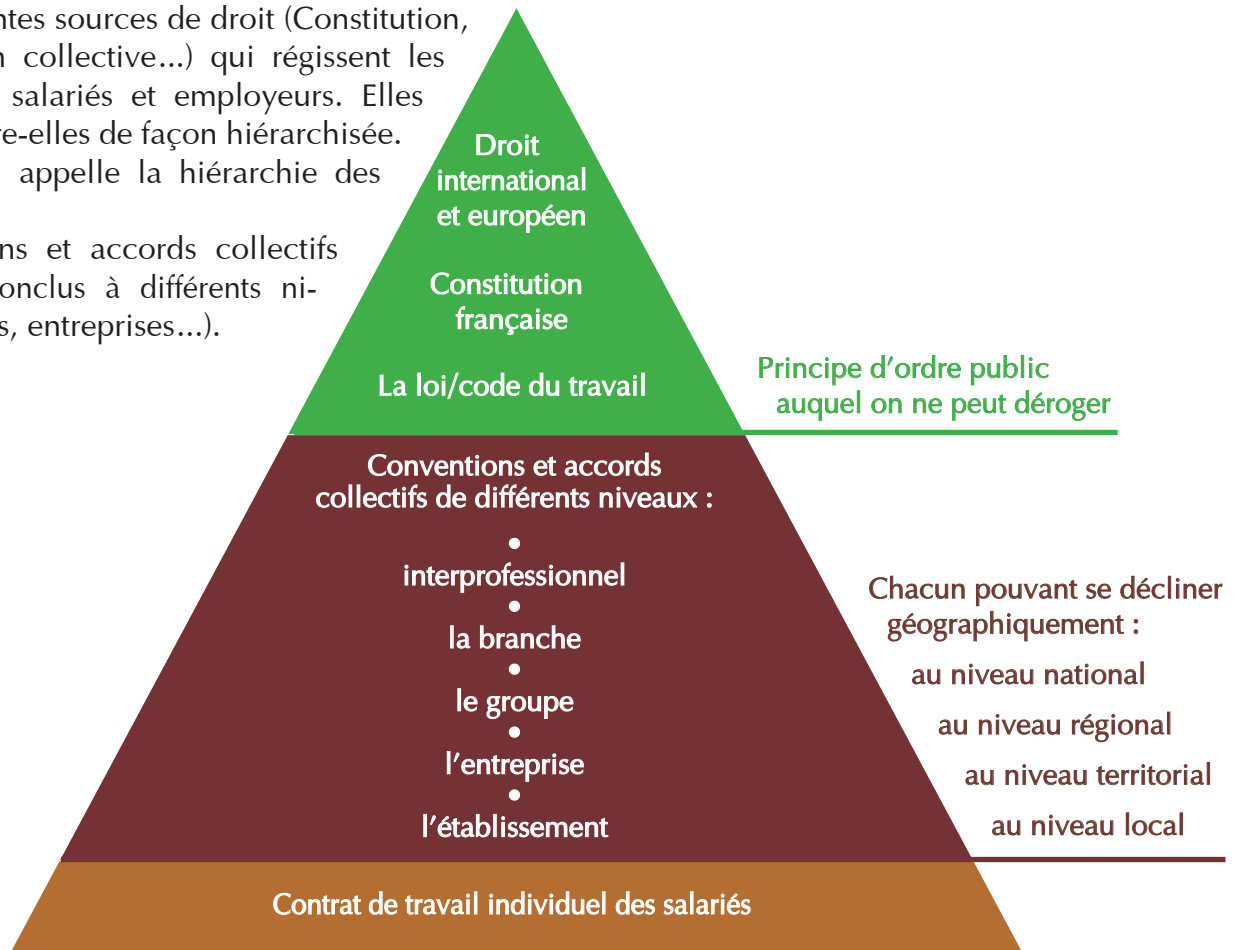




HIÉRARCHIE DES NORMES ET PRINCIPE DE FAVEUR : COMMENT S'Y RETROUVER ?

Il existe différentes sources de droit (Constitution, loi, convention collective...) qui régissent les relations entre salariés et employeurs. Elles s'articulent entre-elles de façon hiérarchisée. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes.

Des conventions et accords collectifs peuvent être conclus à différents niveaux (branches, entreprises...).



LE PRINCIPE DE FAVEUR DANS LE CADRE DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

Le principe de faveur est un principe fondamental propre au droit du travail. Il s'apprécie au moment de la création des règles de droit et au moment de son application.

/// Au moment de la création d'une norme

Dès 1936, la loi prévoit que « les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables ».

Le principe de faveur associé à la hiérarchie des normes, permet d'intervenir au niveau de la création de la norme, en interdisant aux normes de niveau inférieur de déroger dans un sens moins favorable aux normes de niveau supérieur.

Autrement dit un accord d'entreprise ne peut pas contenir de dispositions moins favorables qu'un accord de branche qui lui-même ne peut être moins favorable que la loi, qui elle-même doit respecter la Constitution et le droit international.

Cependant, des dérogations ont été apportées par la loi dès 1982 en matière de durée du travail et surtout en 2004 et en 2008.

■ Au moment de l'application des règles de droit

Dans certains cas, il arrive que plusieurs règles de droit régissent la même situation. Laquelle appliquer ? Le principe de faveur consiste à appliquer aux salariés la règle de droit qui lui est la plus favorable (en terme de droits, avantages).

Dans ce cas, une règle supérieure dans la hiérarchie des normes peut être écartée par une règle inférieure, si cette dernière est plus favorable aux salariés.

LES ENTORSES AU PRINCIPE DE FAVEUR

1982

1^{ère} entorse au principe de faveur par l'ordonnance du 16 janvier 1982, avec la mise en place d'accords « dérogatoires » à la loi, ce qui permet notamment en matière de durée du travail, de négocier des accords, y compris dans un sens moins favorable au salarié. Il faut que la loi elle-même permette cette possibilité.

En contrepartie de la faculté de conclure des accords « dérogatoires » notamment en matière de temps de travail, la loi introduit le critère de l'opposition majoritaire.

2004

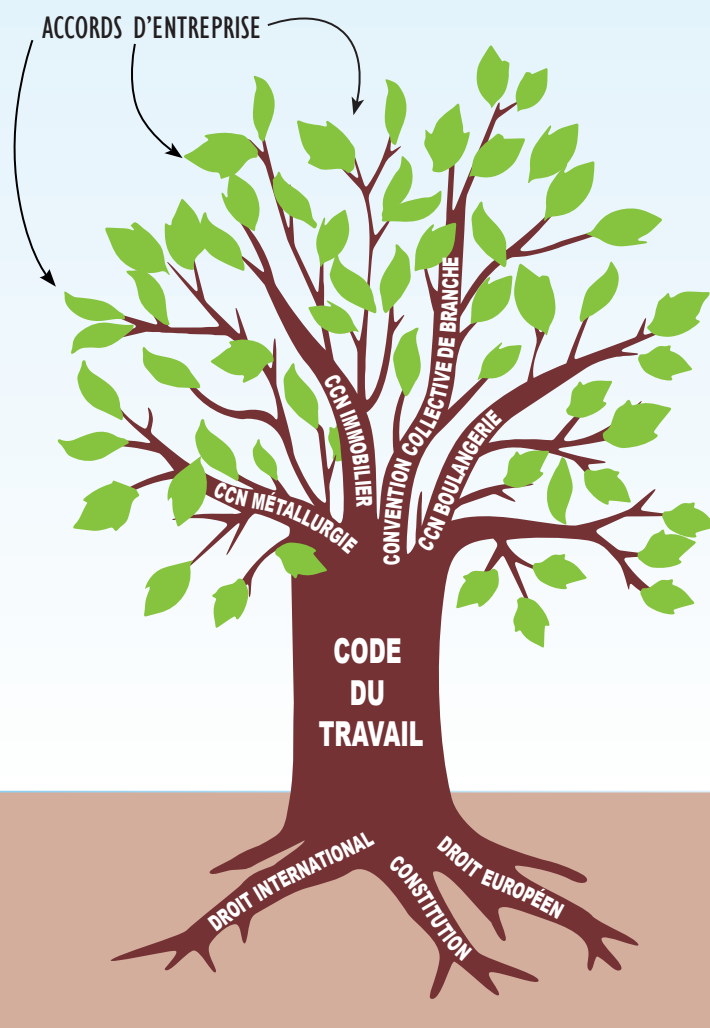
La loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social remet en cause clairement le principe de faveur entre les différents niveaux d'accords existants, en permettant :

- Aux conventions et accords de branche de déroger aux conventions et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large y compris dans un sens moins favorable aux salariés.

AUJOURD'HUI

Respect du principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes :

- Au stade de l'élaboration d'une norme : la logique selon laquelle les normes de niveau inférieur ne peuvent contenir de dispositions moins favorables que celles des niveaux supérieurs, continue à s'appliquer à l'exception de certaines matières (cf. Lois de 2004 et 2008).
- Au stade de l'application des normes : lorsque plusieurs normes sont applicables à un salarié, on applique la plus favorable.



AVEC LA LOI «TRAVAIL»

- Un code du travail et des accords de branche amoindris et supplétifs : applicables à défaut d'accord d'entreprise.
- Un changement de nature de la négociation collective passant d'une logique d'amélioration et d'acquisition de droits nouveaux à une logique « d'adaptation », qui sous-entend dérogation et régression.
- La disparition du cumul de normes applicables entraîne la suppression du principe de faveur.
- Un développement des accords d'entreprise déroga-toires, niveau où la négociation est plus difficile en raison du lien de subordination.
- Un développement des inégalités entre les entreprises et les salariés d'un même secteur d'activité.

- Et aux accords d'entreprise ou d'établissement de déroger aux accords de branche ;
 - Sauf si l'accord de branche prévoit expressément qu'il ne peut y avoir dérogation,
 - et à l'exception de 4 domaines (salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle).

La branche garde donc encore la main, sur la possibilité ou non pour les accords d'entreprise de déroger à la branche.

La plupart des branches ont conclu des clauses de verrou. Par ailleurs, de manière générale, les entreprises ne se sont pas saisies de cette faculté offerte par la loi.

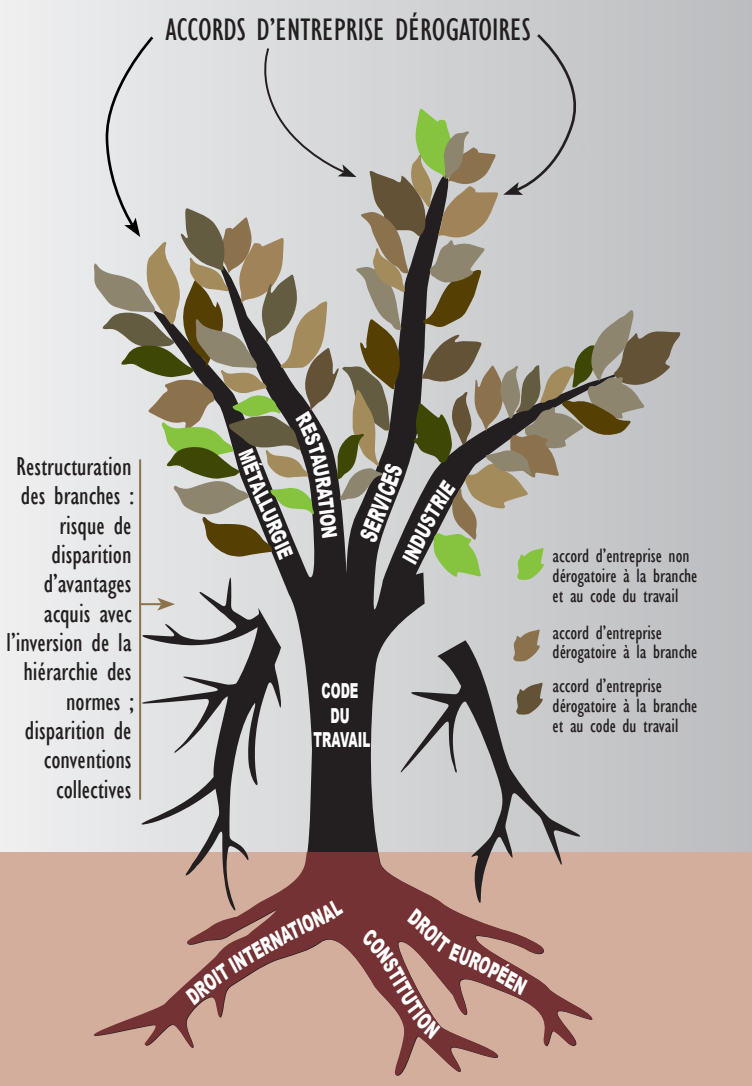
2008

La loi du 20 août 2008 en son volet temps de travail franchit une nouvelle étape dans la remise en cause de la hiérarchie des normes en donnant la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche qui devient supplétif sur plusieurs domaines du temps de travail (contingent annuel d'heures supplémentaires, conventions individuelles de forfait).

Ainsi, dans ces matières, l'accord de branche ne s'appliquera qu'à défaut d'accord d'entreprise, et l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche même s'il est moins favorable. Le verrou de la branche n'est plus possible.

S'agissant des majorations pour heures supplémentaires, il est également possible de déroger moins favorablement à la loi dans la limite de 10% par accord de branche ou d'entreprise, s'il n'y a pas d'accord de branches ou si l'accord de branches le permet. Cependant, en l'état actuel du droit la loi, n'ayant pas prévu pour ce cas la supplévitivité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise, en cas de conflit de norme sur ce point entre l'entreprise et la branche, on appliquera la plus favorable.

Le projet de loi travail revient sur cette disposition pour donner la primauté à l'accord d'entreprise, sans verrou possible de la branche.



LE PROJET DE LOI TRAVAIL

Les normes de niveau inférieur peuvent justement déroger aux normes de niveau supérieur :

- il en est ainsi des accords collectifs par rapport à la loi, des accords d'entreprise et de groupe par rapport aux accords de branche, de manière générale concernant la durée du travail et les congés, et à terme pour la totalité du code du travail.

Exemple : Bien que le Code du travail prévoit une majoration des 8 premières heures supplémentaires à 25 % la quasi-totalité des accords de branche ne se sont pas saisis de la faculté d'y déroger et prévoient également une majoration de 25 %. Les entreprises pourront prévoir, par accord, un taux compris entre 10 et 25 %.

- en conséquence, la loi ne constituerait plus un socle commun de droits pour l'ensemble du salariat français et ne garantirait plus, en certains domaines, un minimum de droit pour les salariés.

Exemple : Une entreprise relevant de la convention collective Syntec qui prévoit un taux de majoration de 25 % des heures supplémentaires pourrait, tout comme le prévoit le code du travail, conclure un accord prévoyant un taux de majoration des heures supplémentaires de 10% seulement. La disposition de la convention collective devient donc inopérante en cas d'accord d'entreprise différent.

De manière générale, le projet de loi travail fait la chasse aux situations impliquant une application multiple d'accords collectifs et donc du principe de faveur en :

- prévoyant la fusion des branches territoriales avant la fin de l'année : avec la restructuration des branches, il y aura au final moins de normes applicables aux

salariés, moins de cumul d'accords et donc plus besoin d'avoir recours au principe de faveur.

- Instaurant un régime particulier pour l'organisation des fusions de conventions collectives :
 - en évitant l'application cumulative des dispositions au jour de la fusion pendant 5 ans en cas d'absence d'accord d'harmonisation,
 - puis en prévoyant une substitution automatique à l'issue de ce délai en cas d'échec des négociations, supprimant au passage toute notion de maintien des avantages individuels acquis.

Exemple : La convention A est rattachée à la convention B. Actuellement au jour de la fusion, la convention collective A est mise en cause. Les salariés de la convention A bénéficient de l'application des 2 conventions collectives, avec une application distributive des dispositions les plus favorables des 2 conventions collectives jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution et au plus tard pendant 15 mois. A l'issue de ce délai, l'échec des négociations conduit à une application de la convention B mais avec maintien des avantages individuels acquis de la convention A pour les salariés concernés.

En application du projet de loi travail, le temps de la négociation est allongé à 5 ans. Pendant cette période, il n'y a pas d'application distributive des conventions A et B selon le principe de faveur, mais maintien du régime antérieur pour les salariés. Puis application de la convention B aux salariés de la convention A en cas d'échec des négociations sans possibilité de revendication des avantages individuels acquis.

Sous couvert de vouloir donner plus de « poids et de responsabilité » aux négociateurs, le projet de loi travail s'inscrit également dans le cadre de la **Recommandation de la commission européenne pour la France (2015-2016)**, qui préconise notamment de « **Réformer le droit du travail afin d'inciter davantage les employeurs à embaucher en contrats à durée indéterminée; à faciliter, aux niveaux des entreprises et des branches, les dérogations aux dispositions juridiques générales, notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ; à réformer la loi portant création des accords de maintien de l'emploi d'ici à la fin de 2015 en vue d'accroître leur utilisation par les entreprises ; à entreprendre une réforme du système d'assurance chômage afin d'en rétablir la viabilité budgétaire et d'encourager davantage le retour** ».

De manière générale, l'ensemble des recommandations de la commission européenne mettent en avant une décentralisation accrue des négociations collectives, ce qui s'est déjà fait avec des dégâts, par exemple en Espagne ou au Portugal alors que l'Allemagne, elle, fait machine arrière.

Sources : Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
Loi n°2008-789 du 20/08/2008 portant rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail.