La loi travail = pas ouf

La hiérarchie des normes

Combinaison de **deux principes**:

(1) Le **principe d'ordre public social** : lorsque deux textes, conventions, accords, règlements, etc. sont en concurrence, il faut appliquer le plus favorable aux salariés.

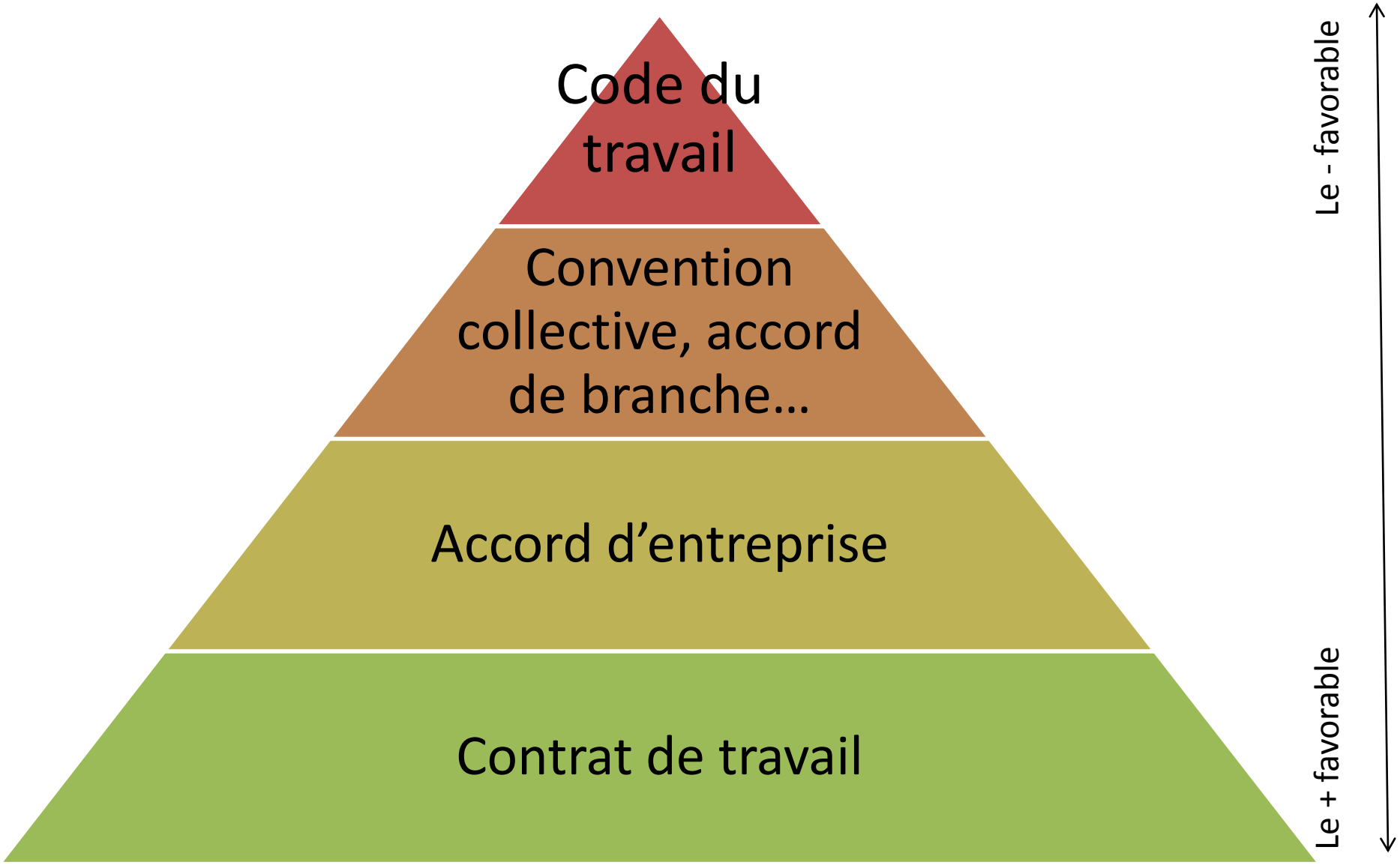
(2) Le principe selon lequel **les dispositions d'un texte de rang $\boldsymbol{n}$ doivent être en conformité avec celles des textes de rang $\boldsymbol{n+1}$** (le contrat de travail avec l'accord d'entreprise, l'accord d'entreprise avec l'accord de branche…).

La hiérarchie des normes

Conséquence de ces deux principes:

Un texte de rang n est ou bien reprend les dispositions des textes de rang $n+1$ ou bien prend des dispositions différentes mais en ce cas, celles-ci sont plus favorables aux salariés

La hiérarchie des normes



La loi travail

Ce que fait la loi travail:

Elle casse ce principe de hiérarchie des normes en donnant la possibilité à un accord d'entreprise ou de branche d'être moins favorable pour le salarié que le texte du dessus (et de s'appliquer quand même…)

Exemple: sur la durée maximale de travail par jour, par semaine, sur les congés payés, sur le travail de nuit, sur les astreintes, etc.

La loi travail – l’article 11

L’article 11 de la loi travail est particulièrement révélateur de cette destruction de la hiérarchie des normes:

« Lorsqu’un accord d’entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l’emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. »

Conséquence: un accord d’entreprise peut s’imposer face à un contrat de travail dont les clauses sont issus des textes de niveau supérieur. Remise en cause du **principe d’ordre public social**.

La loi travail – l'article 11

Accord d'entreprise →

Modification du contrat de travail:
- Augmentation du nombre d'heures
- Modification des périodes de travail (travail de nuit, plus grande durée quotidienne, etc.)
- Ambiguïté sur la question du salaire

Selon l'article 11, il ne peut y avoir de baisse de la **« rémunération mensuelle »** suite à un tel accord d'entreprise mais:

(1) Il y a une baisse mécanique de la rémunération horaire (puisque le nombre d'heures augmente!): **travailler plus pour gagner autant**.

(2) Rien n'empêche une redéfinition à venir de la « rémunération mensuelle » (par exemple en la limitant à la partie fixe du salaire), ce qui rendra possible de réduire effectivement la rémunération du salarié.