**TD1 – L’articulation des normes conventionnelles en matière de temps de travail.**

***I – Présentation :***

- Système de notation : Exposé + participation orale et c’est tout.

- Mise en ligne d’un plan détaillé sur blog ou Moodle, pas tranché encore.

***II – Dissertation :***

**A) Introduction :**

* Définition des termes du sujet :

*Articulation :* Pose la question de la règle applicable en cas de conflits, d’enchevêtrements de différentes normes applicables à une même situation. Lorsque deux clauses concernant le même objet sont contenues dans deux conventions différentes, il ne faut appliquer qu’un de ces clauses.

*Normes conventionnelles :* CACT conclus par les partenaires sociaux. Grande diversité due à la faculté de négocier à de nombreuses échelles territoriales : ANI, accords de branche, accords de groupes, accords inter-entreprises, accords d’entreprise, d’établissements… Ce qui est intéressant de voir dans ce terme, c’est qu’il circonscrit la présente étude à cette seule source du droit. Or en droit du travail, elles sont pléthoriques : Convention internationales, Constitution, loi, décret, convention, contrat de travail, usage, engagement unilatéral, règlement intérieur, directive des organisations patronales, bulletin de paie…

*Temps de travail :* Touche à la fois la durée du temps de travail, mais aussi son organisation au sein de l’entreprise. Si les règles régissant le temps de travail ne sont pas les seules concernées par des difficultés d’articulation entre normes conventionnelles, son régime est cependant celui qui est le plus concerné par l’évolution du droit du travail.

* Problématique :

Quelle est la norme applicable en matière de temps de travail en cas de conflit d’articulation entre différentes normes conventionnelle ?

* Historique / intérêt du sujet :

La question du règlement d’un conflit de loi n’est pas propre au droit du travail. Elle est cependant d’une particulière acuité en cette matière du fait de la diversité des sources possibles. Traditionnellement, il est enseigné qu’en cas de conflits de normes applicables, l’on résout cette difficulté par application du principe de faveur : la norme applicable est celle qui est le plus favorable pour le salarié. Ce principe, érigé en PGD par le Conseil d’Etat ou en principe fondamental par la Cour de cassation est cependant de moins en moins la règle de résolution en cas de conflit.

Loi 13 novembre 1982 : remet en cause la hiérarchie des conventions collectives en vertu de laquelle les convention et accords conclus à un niveau inférieur ne peuvent qu’adapter et améliorer ce qui a été admis au niveau supérieur. Des clauses dérogatoires notamment en matière d’aménagement et de réduction du temps de travail, pourront au niveau de l’entreprise ou de l’établissement remettre en cause ce qui aura été décidé à un niveau légal ou réglementaire.

Loi 4 mai 2004 : les accords ANI, de branche ou d’entreprise peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux dispositions applicables en vertu d’une convention ou d’un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Loi 20 aout 2008 : va plus loin en consacrant désormais la primauté de la négociation d’entreprise sur la négociation de branche dans de nombreux domaines.

**I - L’accord d’entreprise, pivot central de l’organisation du temps de travail.**

*A – L’accord d’entreprise, pivot de l’ordre public dérogatoire.*

L2253-3 : *la convention d’entreprise ou d’établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou partie à celles qui lui sont applicables en vertu d’une CA couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.*

L2232-35 : *A contrario, un accord de groupe ne le peut pas.*

En cas de concours entre accords dérogatoire (Ac de branche et Ac d’entreprises), la doctrine s’accorde pour dire qu’il faut appliquer l’ACE.

Tandis que la dérogation ne peut se concevoir sans une règle de référence sur laquelle elle repose, la supplétivité opère un renversement de perspective puisque la règle supplétive n’a vocation à s’appliquer que si aucune autre règle portant sur le même objet n’existe.

*B – L’accord d’entreprise, pivot de l’ordre public supplétif.*

Les parties à la négociation de branche ayant très souvent interdit toute dérogation par accord de branche, le législateur est intervenu pour contourner cet obstacle.

La loi 2008 a limité le domaine où l’ACE s’applique au détriment de l’AB, ce dernier ne s’appliquant qu’à titre subsidiaire.

L3121-11 : Fixation du contingent d’heures supplémentaires.

L3121-24 : Remplacement du paiement d’heures sup par un repos compensateur.

L3121-29 : Mise en place de conventions de forfait sur l’année.

L3122-2 : Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année.

L3152-1 : Mise en place d’un CET.

Importance de la distinction entre accord dérogatoire et accord exclusif : si l’ACE est un accord dérogatoire, il convient de vérifier que l’AB n’interdit pas la dérogation et que cet ACE est conclu postérieurement à l’AB. En revanche, si l’ACE prime, on n’a plus à se poser cette question.

Pb cependant lorsque l’accord d’entreprise concerne plusieurs matières. Ex : Un AB impose que le repos hebdomadaire soit de deux jours et interdit toute dérogation par ACE. Parallèlement, un ACE organise le temps de travail sur six jours. Le repos hebdomadaire se trouve dans le titre III alors que la répartition de l’horaire de travail est située dans le titre II.

**II - L’accord d’entreprise, pivot encadré de l’organisation du temps de travail.**

*A – Un pivot encadré nécessairement par l’ordre public absolu.*

Limitation des dérogations possibles : 10% pour les heures sup., nombre d’heures sup. limitées par le droit européen…

Pas oublié les quatre cas où les négociateurs ne peuvent intervenir : salaires minima, classifications professionnelles, mutualisation des fonds pour la formation professionnelle et garanties complémentaires collectives.

*B – Un pivot encadré paradoxalement par l’accord de branche postérieur.*

L2253-2 : *lorsqu’une convention de branche ou un ANI vient à s’appliquer dans l’entreprise postérieurement à la ccl de CA d’entreprise, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.*

L2252-1 : Concerne les rapports entre ANI et CB. Par ce texte, il faut adapter la CB uniquement si l’ANI postérieur le prévoit expressément.

*Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.*

*Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.*