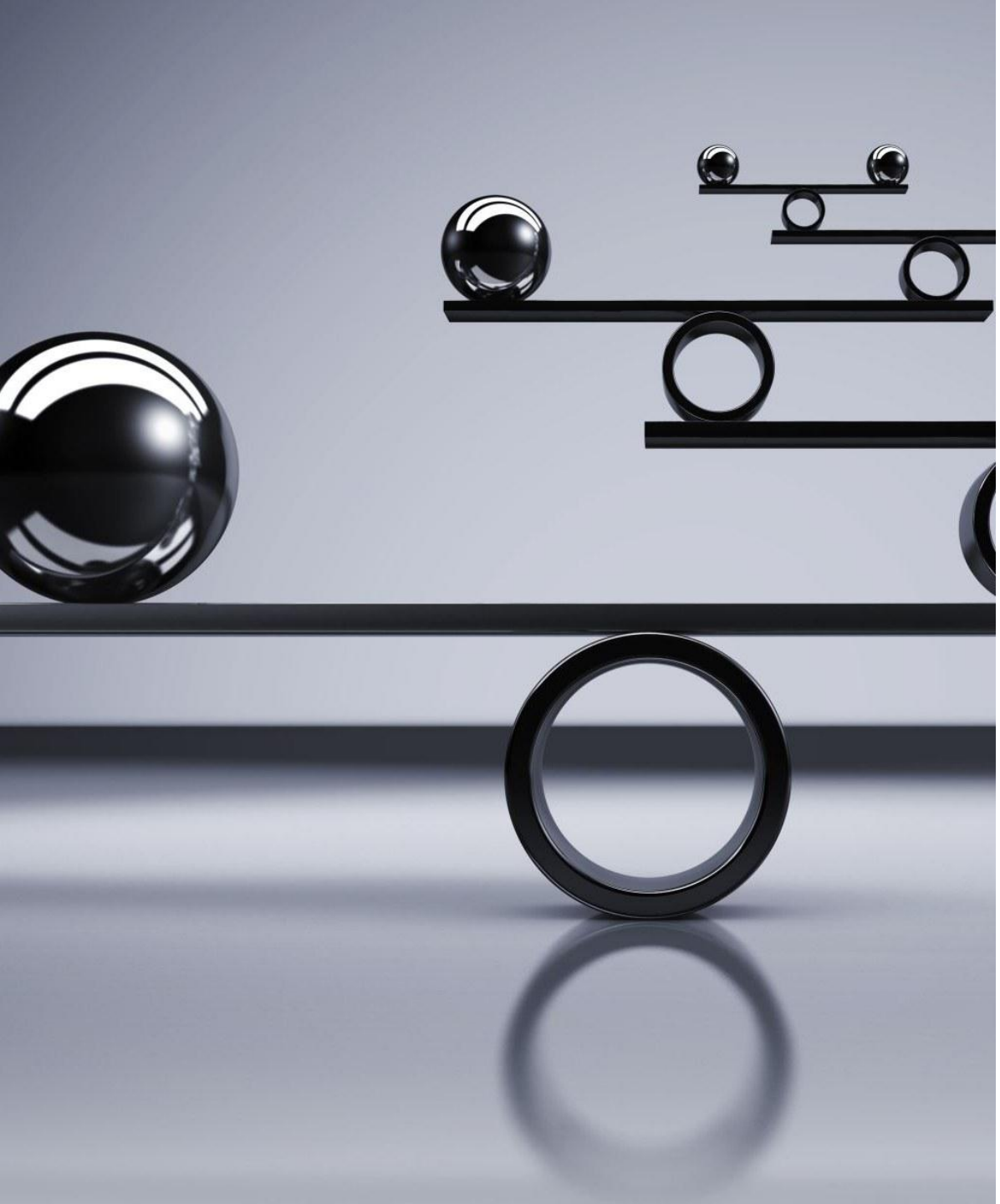


Sources du droit social

MODULE 1 ET 2

Qui fait la règle en droit du travail ? Et qui l'emporte quand deux règles se contredisent ?

Marie-Laure STANCO – Intervenante
La Ruche Conseil · 30 septembre 2026, matin (module 1) et après-midi (module 2)

INTRODUCTION

Réussir sa vie, c'est…

se lever chaque matin avec du sens, animé par une vision, porté par l'envie de réaliser des projets qui nous motivent, et s'en donner les moyens.

Est-ce facile ?

Non.

Est-ce que ça en vaut la peine ?

OUI !

Tour de table

Votre prénom

Votre projet RH

L’entreprise et poste occupé en alternance

Qu’est ce qui vous anime ? Pourquoi vous êtes là aujurd’hui?



La Ruche Conseil : l'intelligence collective appliquée aux RH

« Fille d'apiculteur, j'ai grandi avec les ruches au fond du jardin. La force d'une ruche repose sur l'organisation collective, une communication fluide et une répartition claire des rôles. »

Mon ambition : offrir une expertise pointue en recrutement, droit social et management.

Mon approche : collaborative, pragmatique et innovante.

Mon quotidien : DRH externalisée à temps partagé, audit et conseil RH pour des entreprises et des associations (secteurs médico-social, tourisme, logistique…).

20 ans — d'expérience de RRH et DRH (transport, logistique, agroalimentaire, culture)

2004 — DESS de droit des affaires et DJCE, option droit social

1 ruche — Chaque talent contribue à la réussite collective

OBJECTIF DE LA JOURNÉE

Maîtriser la hiérarchie des normes… et savoir l'appliquer

À la fin de cette journée, vous saurez identifier la source d'une règle, la situer dans la hiérarchie et trancher un conflit entre deux normes, comme un(e) RRH le fait au quotidien.

1

La hiérarchie des normes

MATIN

2

Sources internationales

MATIN

3

Sources européennes

MATIN

4

Sources françaises

MATIN

5

Sources professionnelles

APRÈS-MIDI

6

Atelier « En pratique »

APRÈS-MIDI

ÉCHAUFFEMENT

Vrai ou faux ? Votez !

ACTIVITÉ
10 min

1 Un salarié peut accepter dans son contrat moins que ce que prévoit sa convention collective.

2 Un accord d'entreprise peut fixer la majoration des heures supplémentaires à 10 %, même si la branche prévoit 25 %.

3 Un arrêt de la Cour de cassation est une source du droit du travail.

4 Une directive européenne s'impose directement à un employeur privé, sans loi française.

5 Un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés peut les reporter.

6 La France a transposé la directive sur la transparence salariale avant la date limite du 7 juin 2026.

Les réponses… et où nous les retrouverons aujourd'hui

1. FAUX → Partie 5
Principe de faveur : le contrat ne peut pas déroger à l'accord collectif dans un sens moins favorable (C. trav., art. L. 2254-1).

2. VRAI → Partie 5
Le taux de majoration relève du bloc 3 : l'accord d'entreprise prime, avec un plancher légal de 10 % (art. L. 3121-33).

3. VRAI → Partie 4
La jurisprudence interprète la loi, comble ses vides et crée parfois la règle (par exemple, l'obligation de sécurité).

4. FAUX → Partie 3
En principe, une directive doit être transposée et n'a pas d'effet direct entre particuliers. Exception : la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

5. VRAI → Atelier
Oui, s'il notifie son arrêt de travail à l'employeur (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732).

6. FAUX → Atelier
Non. Le projet de loi n'a été présenté en Conseil des ministres que le 10 septembre 2026.

1

La hiérarchie des normes

Qui est au-dessus de qui ? Et pourquoi la « pyramide » ressemble aujourd'hui davantage à un puzzle.



La pyramide des normes en droit du travail



La jurisprudence

Elle traverse tous les étages : elle interprète, comble les vides et crée parfois la règle.

Cour de cassation, Conseil d'État, Conseil constitutionnel, CJUE, CEDH

Deux règles du jeu… et un changement de logique en 2016-2017

Règle 1 : la conformité

La norme inférieure respecte la norme supérieure. Un décret ne peut pas contredire la loi ; un accord ne peut pas contredire l'ordre public.

Règle 2 : le principe de faveur

En cas de conflit, on applique la règle la plus favorable au salarié (art. L. 2251-1 et L. 2254-1). C'est la spécificité du droit du travail.

Depuis 2016-2017 : le puzzle

La loi Travail (2016) puis les ordonnances Macron (2017) donnent la primauté à l'accord d'entreprise dans de nombreux domaines, y compris dans un sens moins favorable.

La nouvelle architecture du Code du travail, en 3 étages

Ordre public
Intouchable : ni accord ni contrat ne peut y déroger

Champ de la négociation
Ce que l'accord collectif peut fixer

Dispositions supplétives
S'appliquent à défaut d'accord

ACTIVITÉ 1

Reconstituez la pyramide !

ACTIVITÉ
10 min

En binôme, classez ces 10 cartes du haut vers le bas. Attention : une carte est un piège.

A

Prime de Noël versée depuis 10 ans

B

Code du travail, art. L. 3121-27 (35 h)

C

Arrêt Cass. soc., 10 sept. 2025

D

Constitution de 1958

E

Accord d'entreprise sur le télétravail

F

Décret fixant le SMIC

G

Contrat de travail de Léa

H

Convention n° 158 de l'OIT

I

CCN des hôtels, cafés, restaurants

J

Directive 2003/88/CE (temps de travail)

ACTIVITÉ 1

Reconstituez la pyramide !

ACTIVITÉ
10 min

En binôme, classez ces 10 cartes du haut vers le bas. Attention : une carte est un piège.

A

Constitution de 1958

B

Convention n° 158 de l'OIT

C

Directive 2003/88/CE (temps de travail)

D

Code du travail, art. L. 3121-27 (35 h)

E

Décret fixant le SMIC

F

CCN des hôtels, cafés, restaurants

G

Accord d'entreprise sur le télétravail

H

Prime de Noël versée depuis 10 ans

I

Contrat de travail de Léa

J

Arrêt Cass. soc., 10 sept. 2025

2

Les sources internationales

L'OIT, les traités et les conventions : quand le droit du travail se négocie à l'échelle du monde.



L'Organisation internationale du travail (OIT)

1919

Création, avec le traité de Versailles

187

États membres

3

collèges : États, employeurs, travailleurs

Conventions

Traités juridiquement contraignants, une fois ratifiés par l'État.

Ex. : Convention n°158 (licenciement), Convention n°190 (violence et harcèlement)

Recommandations

Principes directeurs, non contraignants.

S'y ajoutent les traités internationaux et les accords bilatéraux (par ex. en matière de sécurité sociale).



ACTUALITÉ

Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement

Ratifiée par la France en 2023 et en vigueur depuis 2024.

Elle vise tout le « monde du travail », y compris les stagiaires, les candidats et les violences à l'occasion du travail.

Réflexe RRH : mettre à jour le DUERP et la procédure de signalement.

Le barème Macron, c'est quoi ?

Le principe

Quand le juge reconnaît un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas de réintégration, il accorde au salarié une indemnité comprise entre un **minimum et un maximum**, exprimés en mois de salaire brut, selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise (C. trav., art. L. 1235-3).

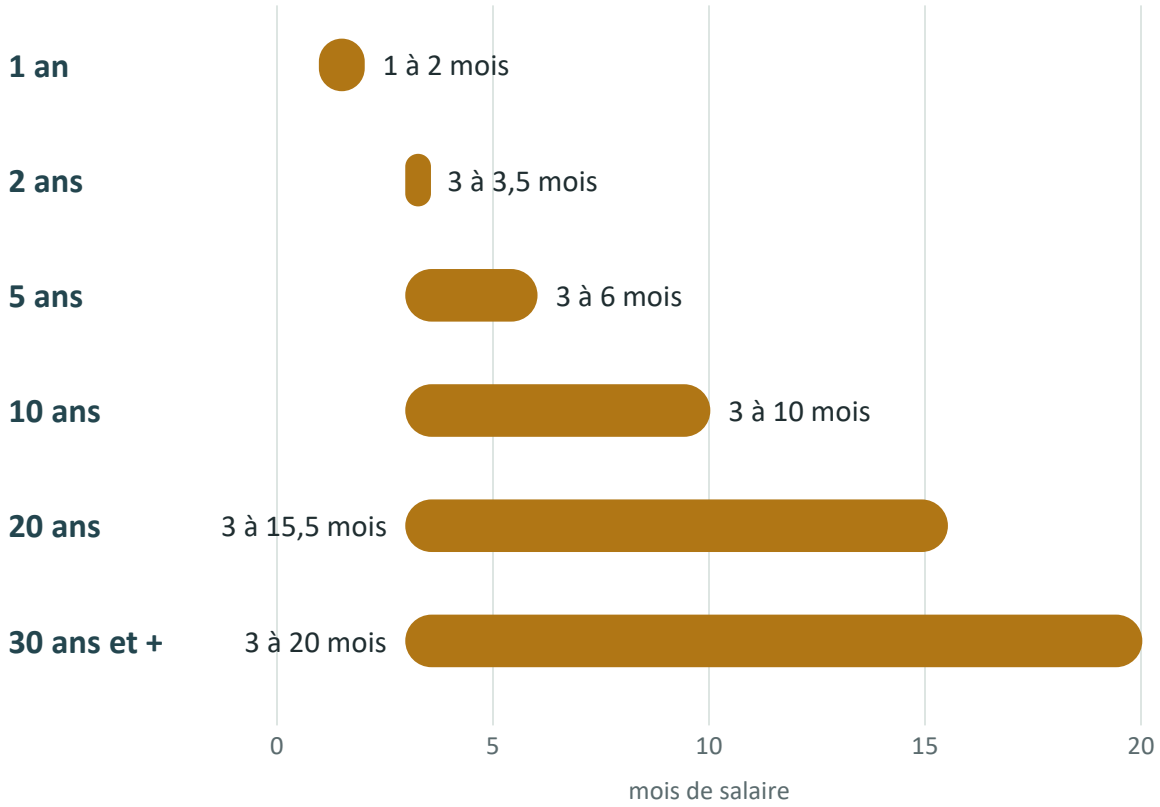
Avant / après

Avant 2017 : au moins 6 mois de salaire (2 ans d'ancienneté, 11 salariés et plus), sans plafond.

Depuis l'ordonnance du 22 sept. 2017 : un plafond obligatoire, pour rendre le coût d'un litige prévisible.

Hors barème : les licenciements nuls (harcèlement, discrimination, atteinte à une liberté fondamentale…) donnent droit à au moins 6 mois de salaire, sans plafond.

Indemnité en mois de salaire brut · entreprise de 11 salariés et plus



Moins de 11 salariés : planchers réduits pour les 10 premières années (ex. : 0,5 mois pour 1 an, 1,5 mois pour 5 ans).

Le barème Macron : les textes en jeu

La règle française : C. trav., art. L. 1235-3 (ordonnance du 22 sept. 2017). Licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans réintégration : le juge fixe une indemnité comprise entre un minimum et un maximum en mois de salaire, selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise.

Convention n° 158 de l'OIT, art. 10

OIT, 1982 · ratifiée par la France en 1989

*« Si les organismes mentionnés à l'article 8 […] arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si […] ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible […] d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une **indemnité adéquate** ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »*

Charte sociale européenne révisée, art. 24

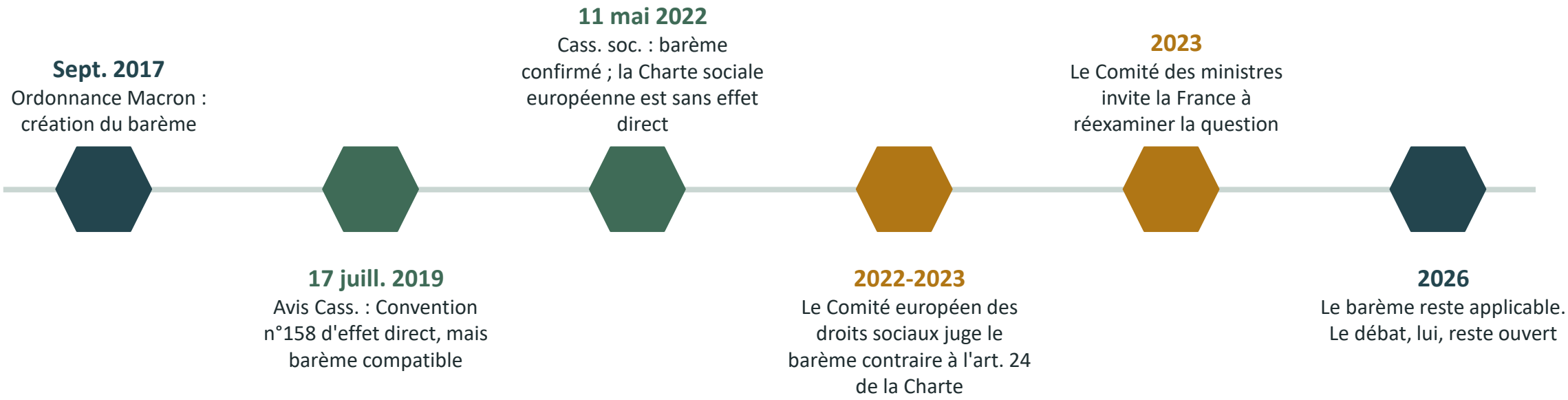
Conseil de l'Europe, 1996 · « Droit à la protection en cas de licenciement »

*« […] les Parties s'engagent à reconnaître : a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable […] ; b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une **indemnité adéquate** ou à une autre réparation appropriée. A cette fin, […] un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable [doit avoir] un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »*

Le débat tient en un mot : un plafond fixé à l'avance, fondé sur l'ancienneté, permet-il toujours une indemnité « adéquate » ?

Le barème Macron face au droit international

Le barème encadre les indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1235-3). Est-il conforme à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT (« indemnité adéquate ») ?



À retenir : une convention internationale ratifiée peut être invoquée devant le juge français… mais c'est le juge qui décide si elle a un effet direct.

3

Les sources européennes

Deux Europes, deux Cours, un même effet : faire évoluer le Code du travail français.



Deux Europes à ne surtout pas confondre

Union européenne

Qui ?	27 États membres
Où ?	Bruxelles et Luxembourg
Textes	Traités (TUE, TFUE), Charte des droits fondamentaux, règlements, directives
Juge	CJUE (l'ex-CJCE, renommée en 2009)
Force	Primauté et effet direct

Conseil de l'Europe

Qui ?	46 États
Où ?	Strasbourg
Textes	Convention EDH (1950), Charte sociale européenne (1961, révisée en 1996)
Juge	Cour EDH ; le CEDS pour la Charte sociale
Force	Supériorité aux lois (art. 55 de la Constitution)

UE ou Conseil de l'Europe ? Six exemples pour s'y retrouver

UNION EUROPÉENNE

La directive sur la transparence salariale

Directive (UE) 2023/970

Fourchette de salaire communiquée aux candidats, interdiction de demander le salaire antérieur, droit d'information des salariés, publication des écarts F/H et correction de tout écart d'au moins 5 % non justifié. Transposition en cours en France.

CONSEIL DE L'EUROPE

L'arrêt sur la preuve déloyale

Convention EDH, art. 6 §1 · Cass. ass. plén., 22 déc. 2023

Au nom du droit à un procès équitable, une preuve obtenue de façon déloyale (par ex. un enregistrement clandestin) peut être admise si elle est indispensable et proportionnée.

CONSEIL DE L'EUROPE

Le Comité européen des droits sociaux

Organe de contrôle de la Charte sociale européenne

15 experts indépendants qui examinent les rapports des États et les réclamations des syndicats. Leurs décisions ne lient pas le juge français (ex. : barème Macron jugé contraire à l'art. 24).

UNION EUROPÉENNE

L'AI Act

Règlement (UE) 2024/1689, directement applicable

Classe les IA selon leur niveau de risque. Le tri de CV est « à haut risque » : contrôle humain, information et documentation obligatoires à partir du 2 déc. 2027. Certaines pratiques sont interdites depuis 2025.

UNION EUROPÉENNE

La Cour de Luxembourg

Cour de justice de l'UE (CJUE)

Interprète le droit de l'UE, notamment sur question des juges nationaux (renvoi préjudiciel). Ses arrêts s'imposent au juge français : c'est ainsi que les règles sur les congés payés et la maladie ont changé.

CONSEIL DE L'EUROPE

Le droit de grève

Charte sociale européenne, art. 6 §4

Reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs à mener des actions collectives en cas de conflit, y compris la grève. En France, le droit de grève est aussi garanti par le Préambule de 1946.

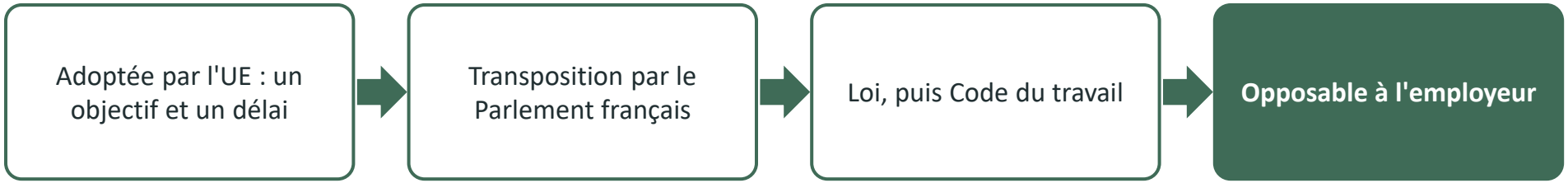
Règlement ou directive : deux chemins jusqu'à l'entreprise

Règlement



Exemples : RGPD (2016/679), AI Act (2024/1689). Aucune loi française n'est nécessaire.

Directive



Exemple : la directive 2023/970 sur la transparence salariale devait être transposée avant le 7 juin 2026. La France est en retard.

Primauté : le droit de l'UE l'emporte sur la loi française (CJCE, Costa, 1964 ; art. 55 de la Constitution). En l'absence de transposition, le juge français interprète la loi « à la lumière » de la directive.

Les lois « DDADUE » : la France se met en conformité

DDADUE = loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne. Deux lois récentes ont fortement touché le Code du travail :

Loi du 9 mars 2023

Directives 2019/1152 (conditions de travail transparentes) et 2019/1158 (équilibre vie pro/vie perso)

Période d'essai : fin des durées de branche plus longues que les durées légales
Information écrite : liste des informations à remettre au salarié (décret du 30 oct. 2023)
Postes en CDI : information des CDD et intérimaires ayant 6 mois d'ancienneté qui en font la demande
Congés parentaux : congé parental dès 1 an d'ancienneté ; congé paternité assimilé à du travail effectif pour l'ancienneté



Loi du 22 avril 2024

Directive 2003/88 et jurisprudence de la CJUE

Acquisition de congés payés pendant tous les arrêts maladie.

→ **Cas pratique**

Le temps de travail, un héritage européen

Directive 93/104/CE, codifiée par la directive 2003/88/CE. La France l'a intégrée dans le Code du travail au fil des réformes (lois quinquennale de 1993, Aubry, Travail de 2016…).

11 h

de repos quotidien consécutif

35 h

de repos hebdomadaire (24 h + 11 h)

48 h

maximum par semaine, en moyenne

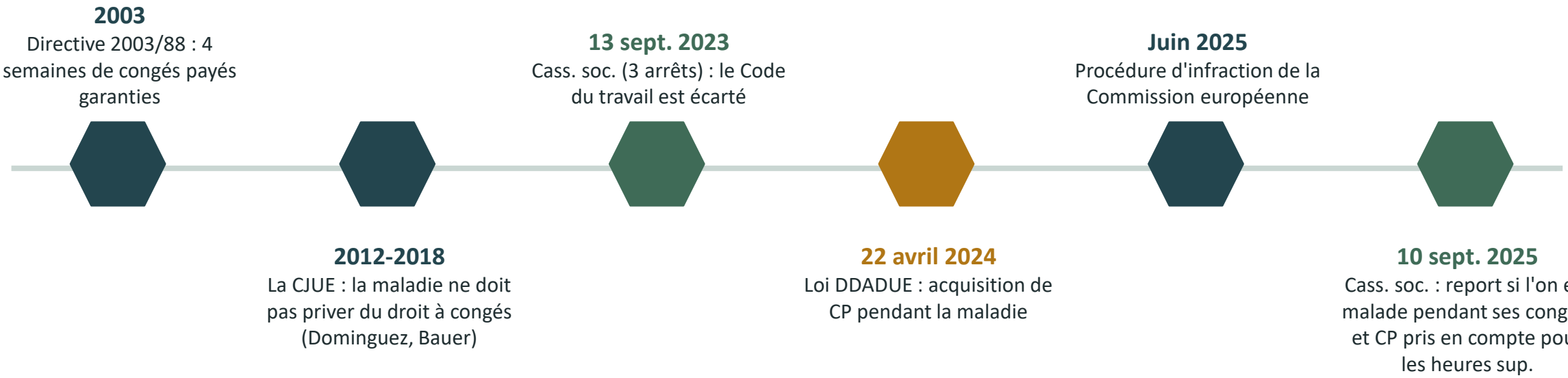
4 sem.

de congés payés au minimum (la France en accorde 5)

Des frictions persistent. Forfaits-jours critiqués par le Comité européen des droits sociaux, procédure d'infraction de la Commission européenne (2025) sur les congés payés et la maladie.

Quand la France tarde, le juge prend le relais

Le feuilleton « congés payés et maladie » : un dialogue entre les juges européens, les juges français et le législateur.



Même logique pour la santé et la sécurité : la directive-cadre 89/391 a inspiré l'obligation de sécurité (arrêts Amiante, 2002), devenue une obligation de prévention (arrêt Air France, 2015).

L'« autre » Europe agit aussi : la CEDH au secours de la preuve



Cass. ass. plén., 22 décembre 2023

Sur le fondement du droit à la preuve (art. 6 §1 de la Convention EDH), une preuve obtenue de manière déloyale, par exemple un enregistrement clandestin, n'est plus automatiquement écartée.

Le juge vérifie qu'elle est :

- indispensable à l'exercice du droit à la preuve ;
- proportionnée au but poursuivi (mise en balance avec la vie privée).

Et pour le RRH ?

- Tout entretien peut être enregistré à votre insu
- Soignez la formulation des entretiens disciplinaires
- Un salarié peut produire des échanges privés s'ils sont indispensables
- Un employeur aussi, sous contrôle du juge

4

Les sources françaises

Constitution, lois, règlements, jurisprudence : le cœur du système… et une actualité chargée.



La Constitution : les droits fondamentaux du travail

Source : Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, intégré au « bloc de constitutionnalité » par la Constitution du 4 octobre 1958. Ces droits s'imposent au législateur.



Droit de grève

Préambule, Al. 7
« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »

Définition : Arrêt collectif et concerté du travail pour appuyer des revendications professionnelles.
En pratique : Le contrat est suspendu (pas de salaire), mais le gréviste ne peut être sanctionné, sauf faute lourde. Préavis de 5 jours dans les services publics.



Liberté syndicale

Préambule, Al. 6
« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

Définition : Liberté de créer un syndicat, d'y adhérer… ou de ne pas y adhérer.
En pratique : Interdiction de tenir compte de l'appartenance syndicale pour embaucher, payer, former ou sanctionner (art. L. 2141-5).



Participation des travailleurs

Préambule, Al. 8
« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Définition : Les salariés ont leur mot à dire, par leurs représentants.
En pratique : Élection du CSE, information-consultation sur la marche de l'entreprise, négociation des accords collectifs.



Droit d'obtenir un emploi

Préambule, Al. 5
« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. »

Définition : Un objectif fixé à l'État, pas un droit à un poste précis.
En pratique : Il fonde les politiques de l'emploi (France Travail, aides à l'embauche) et l'encadrement du licenciement.



Non-discrimination

Préambule, Al. 3 et 5
« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

Définition : Égalité de traitement, y compris entre les femmes et les hommes (al. 3).
En pratique : Le Code du travail interdit toute discrimination fondée sur plus de 25 critères (art. L. 1132-1), du recrutement au licenciement.

PARTIE 4

La QPC (Question Principe Constitutionnalité) : contester une loi contraire à la Constitution

Question prioritaire de constitutionnalité (depuis 2010). Au cours d'un procès, un salarié ou un employeur peut soutenir que la loi qu'on lui applique porte atteinte à un droit garanti par la Constitution, par exemple l'un des 5 droits fondamentaux ou le principe d'égalité

1 Le litige

Devant le conseil de prud'hommes, une partie soutient que l'article du Code du travail appliqué est contraire à la Constitution.

2 Le filtre

Le juge transmet à la Cour de cassation (ou au Conseil d'État), qui vérifie que la question est nouvelle ou sérieuse avant de saisir le Conseil constitutionnel.

3 La décision

Le Conseil constitutionnel tranche en 3 mois : la loi est déclarée conforme, ou abrogée pour tout le monde.

Exemple : loi abrogée

2 mars 2016 : le salarié licencié pour faute lourde perdait son indemnité de congés payés. Règle jugée contraire au principe d'égalité et supprimée.

Exemple : loi jugée conforme

8 février 2024 : les anciennes règles sur les congés payés et la maladie sont conformes à la Constitution. Le problème venait du droit de l'UE, d'où la loi d'avril 2024.

Lois, ordonnances et décrets : savoir lire le Code du travail

La loi (art. 34 de la Constitution) fixe les principes fondamentaux du droit du travail.
L'ordonnance (art. 38) : le Gouvernement légifère sur habilitation du Parlement. Ex. : les ordonnances Macron de 2017.
Le règlement (décrets, arrêtés) précise les modalités d'application.
Les circulaires et « questions-réponses » du ministère éclairent, mais ne lient pas le juge.

Décoder un article du Code

L. 1 2 35-3

- **L** — Législatif (R = décret en Conseil d'État, D = décret simple)
- **1** — Partie 1 : relations individuelles
- **2** — Livre 2 : le contrat de travail
- **35** — Chapitre 5 : contestations et sanctions
- **3** — Article 3 : le barème Macron !

Qu'est-ce qu'un ANI (accord national interprofessionnel) ?

Définition : un accord collectif négocié au niveau national, pour tous les secteurs d'activité (d'où « interprofessionnel »), entre les organisations patronales et les syndicats de salariés représentatifs. C'est le niveau le plus élevé de la négociation collective.

Qui négocie ?

Côté employeurs : MEDEF, CPME, U2P.
Côté salariés : les 5 confédérations représentatives : CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

Quand est-il valable ?

Signature par des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages au niveau national…
… et absence d'opposition des syndicats majoritaires (plus de 50 %).

Qui doit l'appliquer ?

Au départ : seulement les entreprises adhérentes d'une organisation patronale signataire.
Ensuite : toutes les entreprises, s'il est étendu par arrêté ou repris par une loi.

Deux chemins pour devenir obligatoire dans toutes les entreprises

L'extension
Le ministre du Travail étend l'accord par arrêté. Ex. : ANI télétravail du 26 nov. 2020, étendu en 2021.

La transposition par la loi
Le Parlement reprend l'ANI dans une loi Ex. : rupture conventionnelle (2008).

Des ANI qui ont façonné le droit du travail

1970

Formation continue
ANI du 9 juillet 1970, repris par la loi du 16 juillet 1971

2008

Rupture conventionnelle
ANI du 11 janvier 2008, repris par la loi du 25 juin 2008

2013

Mutuelle d'entreprise obligatoire
ANI du 11 janvier 2013, repris par la loi du 14 juin 2013

2020

Télétravail
ANI du 26 novembre 2020, étendu en 2021 (pas de loi)

2024

Seniors et dialogue social
ANI de novembre 2024, repris par la loi du 24 octobre 2025

Zoom sur l'actualité : la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025

Seniors	Négociation obligatoire tous les 4 ans (branches et entreprises d'au moins 300 salariés) ; CDI de valorisation de l'expérience, à titre expérimental, pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus
Entretiens	L'entretien professionnel devient l'« entretien de parcours professionnel » : la 1re année, puis tous les 4 ans
CSE	Suppression de la limite de 3 mandats successifs pour les élus

La jurisprudence : quand le juge « fait » le droit



Cour de cassation

Chambre sociale

Juge des litiges entre employeurs et salariés (après les prud'hommes et la cour d'appel). Ses revirements s'appliquent immédiatement, y compris aux faits passés.



Conseil d'État

Juge administratif

Contrôle les décrets, les arrêtés d'extension, les décisions de l'inspection du travail (licenciement des salariés protégés).



Conseil constitutionnel

QPC

Peut abroger une disposition législative contraire à la Constitution.

ATTENTION: lire la « Lettre de la chambre sociale » (courdecassation.fr) et les arrêts publiés au Bulletin. Un revirement peut changer vos pratiques du jour au lendemain, comme les congés payés en 2023 et 2025.

Bilan express 3 – 2 – 1



sources du droit que vous saurez maintenant expliquer à un manager



questions qu'il vous reste

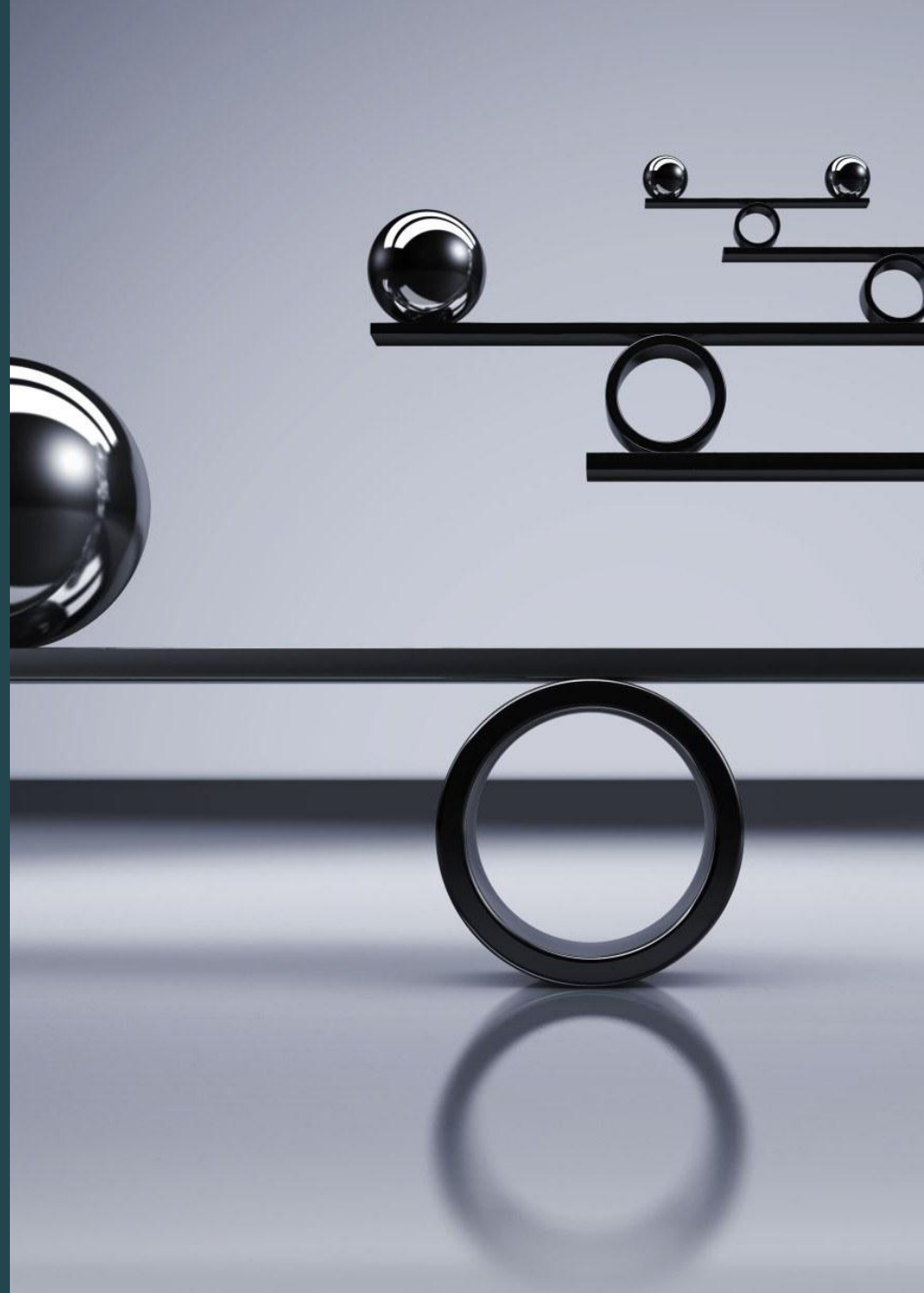


chose qui vous a surpris(e) ce matin

5

Les sources professionnelles

Accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat



Les accords collectifs : qui négocie, à quel niveau ?

ANI
Interprofessionnel national (ex. : ANI salariés expérimentés, 2024)

Branche
Convention collective nationale (CCN) : HCR, Syntec, CCN 51, FHP…

Entreprise
Groupe, entreprise, établissement : au plus près du terrain

Les négociateurs : syndicats représentatifs d'un côté, organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P…) ou employeur de l'autre.

Validité d'un accord d'entreprise

Principe majoritaire : signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives (généralisé depuis le 1er mai 2018).

À défaut : plus de 30 % et approbation par référendum des salariés.

Sans délégué syndical : négociation avec les élus du CSE, ou ratification aux 2/3 des suffrages exprimés.

Extension : un arrêté ministériel rend une CCN obligatoire pour toutes les entreprises de la branche.

Un accord d'entreprise peut-il s'écarter de la branche ? Tout dépend du bloc

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, on ne raisonne plus seulement avec le principe de faveur : on regarde d'abord le thème de l'accord pour savoir quel niveau l'emporte.

	Qui l'emporte ?	Accord d'entreprise moins favorable ?	Exemple
1	**La branche** Art. L. 2253-1	**NON** Sauf si l'accord d'entreprise apporte des « garanties au moins équivalentes », appréciées globalement pour la même matière.	*CCN : salaire minimum de 1 900 €. Un accord d'entreprise à 1 850 € ne s'applique pas ; à 1 950 €, oui.*
2	**La branche, si elle a « verrouillé »** Art. L. 2253-2	**ÇA DÉPEND** Avec une clause de verrouillage expresse : même règle qu'en bloc 1. Sans verrou : l'accord d'entreprise prime, comme en bloc 3.	*CCN : prime d'insalubrité de 100 €. Verrouillée : impossible de passer à 80 € ; non verrouillée : possible.*
3	**L'accord d'entreprise** Art. L. 2253-3	**OUI** L'accord d'entreprise s'applique, qu'il soit conclu avant ou après la CCN. La branche ne joue qu'à défaut d'accord d'entreprise.	*CCN : heures sup. majorées à 25 %. Un accord d'entreprise peut fixer 10 %, le plancher légal.*

Dans tous les cas : aucun accord ne peut descendre sous l'ordre public légal (SMIC, 10 % de majoration minimum, 48 h par semaine…).

Branche ou entreprise : la règle des 3 blocs (ordonnance du 22 sept. 2017)

1 Bloc 1

La branche prime (sauf garanties au moins équivalentes)

- Salaires minima hiérarchiques
- Classifications
- Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé)
- CDD et intérim (durée, renouvellements, carence)
- Égalité professionnelle F/H
- Période d'essai
- Transfert des contrats de travail
- Mutualisation des fonds (paritarisme, formation)

2 Bloc 2

La branche peut « verrouiller » si elle le prévoit

- Prévention des risques professionnels
- Travailleurs handicapés
- Seuil de désignation et parcours des délégués syndicaux
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres

3 Bloc 3

L'accord d'entreprise prime, même s'il est moins favorable

- Durée et aménagement du temps de travail
- Taux de majoration des heures sup. (10 % minimum)
- Primes diverses (ancienneté, vacances…)
- Congés supplémentaires
- Astreintes
- … et tous les autres thèmes

Bloc 1, 2 ou 3 ? Triez les thèmes

ACTIVITÉ
10 min

1 Grille des salaires minima	**2** Taux de majoration des heures supplémentaires	**3** Durée de la période d'essai	**4** Prime de vacances	**5** Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
6 Régime de prévoyance	**7** Indemnisation des astreintes	**8** Nombre de renouvellements d'un CDD	**9** Prime pour travaux insalubres	**10** Jours de congé pour ancienneté

En équipe : levez 1, 2 ou 3 doigts pour chaque thème. Le point va à l'équipe qui justifie le mieux sa réponse.

Bloc 1, 2 ou 3 : les réponses

BLOC 1 Grille des salaires minima	BLOC 3 Taux de majoration des heures supplémentaires	BLOC 1 Durée de la période d'essai	BLOC 3 Prime de vacances	BLOC 2 Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
BLOC 1 Régime de prévoyance	BLOC 3 Indemnisation des astreintes	BLOC 1 Nombre de renouvellements d'un CDD	BLOC 2 Prime pour travaux insalubres	BLOC 3 Jours de congé pour ancienneté

Le piège fréquent : les primes. Elles relèvent du bloc 3, sauf si la branche les intègre dans les salaires minima hiérarchiques (Conseil d'État, 7 oct. 2021).

Accord collectif et contrat de travail : lequel s'applique ?

Le principe de faveur (art. L. 2254-1). Le contrat et l'accord collectif sont deux sources autonomes : l'accord ne modifie pas le contrat, et le contrat ne peut pas réduire les droits issus de l'accord. En cas de conflit, on applique la règle la plus favorable au salarié.

La méthode en 3 étapes

1

Identifier le conflit

Les deux textes traitent-ils du même avantage (même objet, même cause) ? Sinon, pas de conflit : les deux s'appliquent.

2

Comparer avantage par avantage

On compare clause par clause, et non « globalement » le contrat contre l'accord.

3

Appliquer le plus favorable

L'autre clause n'est pas nulle, elle est mise en sommeil. Les deux avantages ne se cumulent pas, sauf si le contrat le prévoit.

Exemple : la prime de Julie

Contrat : prime annuelle de 1 000 €.
Accord d'entreprise : prime de fin d'année de 1 500 €.
→ Même objet : Julie touche **1 500 €**, et non 2 500 € (pas de cumul).
→ Si l'accord est dénoncé demain, sa prime contractuelle de 1 000 € reprend effet : elle était seulement en sommeil.

→ Si son contrat prévoyait 2 000 €, c'est le contrat qui s'appliquerait.

Exception : l'accord de performance collective (APC) s'impose au contrat, même s'il est moins favorable.

Principe de faveur : 4 arrêts à connaître

Cass. soc., 30 mai 2000
n° 98-40.085

La question : Un salarié peut-il renoncer, dans son contrat, à un droit prévu par la convention collective ?
La réponse : Non. Les droits conventionnels sont d'ordre public pour les salariés couverts : la renonciation est sans effet.

Cass. soc., 18 janv. 2006
n° 03-47.151

La question : Un salarié avait refusé qu'un accord d'entreprise lui soit appliqué. L'employeur peut-il s'en prévaloir ensuite ?
La réponse : Non. Ce refus ne lui est pas opposable : l'accord s'applique à tous les salariés qu'il couvre.

Cass. soc., 13 juin 2012
n° 10-27.395

La question : Le contrat et l'accord prévoient chacun un avantage ayant le même objet. Le salarié peut-il cumuler les deux ?
La réponse : Non. Seul le plus favorable est dû, sauf si le contrat prévoit expressément le cumul.

Cass. soc., 6 janv. 2021
n° 19-18.312

La question : Le contrat fixe des conditions moins favorables que l'accord d'entreprise. Lequel appliquer ?
La réponse : L'accord. Le contrat ne peut pas restreindre les droits que le salarié tient de l'accord collectif.

PARTIE 5

L’exception : Qu'est-ce qu'un accord de performance collective (APC) ?

Définition (art. L. 2254-2). Un accord d'entreprise ou de groupe qui permet d'adapter le temps de travail, la rémunération ou la mobilité des salariés. Créé par les ordonnances de 2017, il remplace les anciens accords de maintien de l'emploi et de mobilité interne.

Pourquoi ? Le contexte

Motif : répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou préserver ou développer l'emploi.
Pas besoin de difficultés économiques : il peut être « défensif » (passer un cap difficile) ou « offensif » (gagner un marché).

Sur quoi ? Le contenu

Temps de travail : durée, organisation, répartition.
Rémunération : en respectant les salaires minima de la branche.
Mobilité : professionnelle ou géographique, dans l'entreprise.
Un préambule doit présenter ses objectifs.

Comment le signer ?

Règles de droit commun des accords d'entreprise : syndicats représentant plus de 50 % des suffrages, ou plus de 30 % avec référendum des salariés.
Sans délégué syndical : négociation avec les élus du CSE, ou référendum aux 2/3 de suffrages

Sa force : il s'impose au contrat de travail, même s'il est moins favorable. C'est l'exception majeure au principe de faveur.

L'APC en pratique : un exemple et ses effets pour le salarié

Article L. 2254-2 : ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail, pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Temps de travail

35 h → 39 h

Rémunération

−10 % pendant 12 mois

Lieu de travail

Avignon → sites de la région PACA

Organisation

Lundi-vendredi → samedi en rotation

1

Information des salariés

par tout moyen : existence, contenu, droit de refus

2

1 mois pour refuser

par écrit. Sans refus, l'accord s'applique et remplace les clauses contraires du contrat

3

Refus = licenciement possible

l'employeur a 2 mois pour l'engager. Motif spécifique (ni économique ni personnel) qui vaut cause réelle et sérieuse, plus un abondement de CPF d'au moins 3 000 €

Au plus près du salarié : usages, engagements, règlement intérieur, contrat



Usage

Pratique générale, constante et fixe (ex. : prime de Noël). Pour le supprimer : informer les élus et chaque salarié, avec un délai de prévenance suffisant.



Engagement unilatéral

Décision écrite de l'employeur (note de service, DUE). Il se dénonce selon les mêmes règles que l'usage.



Règlement intérieur

Obligatoire à partir de 50 salariés (atteint pendant 12 mois consécutifs) : santé et sécurité, discipline et sanctions. Avis du CSE, contrôle de l'inspection du travail.



Contrat de travail

La « loi des parties » : il ne peut qu'améliorer les normes supérieures. Il se modifie avec l'accord du salarié.

ATTENTION, PIÈGE CLASSIQUE

Ne contractualisez pas une règle conventionnelle appelée à évoluer



Si le contrat reproduit un avantage de la CCN et que l'accord est ensuite révisé ou dénoncé, le salarié peut revendiquer le maintien de l'avantage inscrit dans son contrat. Pour le supprimer, il faudra alors son accord.

Nuance : citer dans le contrat un mécanisme par essence collectif (par exemple le calcul de l'intéressement) ne le contractualise pas (Cass. soc., 6 mars 2019, n° 18-10.615).

Bonne pratique : rédigez « conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur » plutôt que de recopier le chiffre ou la règle de la CCN.

6

En pratique : l'atelier

Du texte international à la décision RH : 4 dossiers d'actualité à instruire en équipe.



PRÉPA
45 min

Vous êtes la cellule de veille juridique d'un service RH

Chaque groupe instruit un dossier, puis le présente en 8 minutes aux autres groupes, qui jouent le rôle du comité de direction.

1

La source internationale

Quel texte ? Quelle organisation ? Règlement ou directive ?

2

La norme d'adaptation

Quelle loi ou quel arrêt en droit français ?

3

L'échéance

Qu'est-ce qui est déjà applicable ? Qu'est-ce qui arrive ?

4

L'impact RH

Avant / après : que change-t-on lundi matin ?

Groupe 1
Transparence salariale

Groupe 2
Congés payés et maladie

Groupe 3
IA et recrutement

Groupe 4
Travailleurs des plateformes

GROUPE 1

Transparence salariale : quel impact du droit européen ?

La situation

LogiSud, 120 salariés, entreprise de logistique dans le Vaucluse. La DG a lu dans la presse que « tout va changer sur les salaires ». Une candidate a demandé en entretien la fourchette de rémunération du poste, et un préparateur de commandes veut savoir combien gagnent ses collègues qui font le même travail.

La DG vous demande une note : que dit le droit aujourd'hui, et que faut-il préparer ?

Vos questions

1. Quelle est la source européenne et quel est son fondement dans les traités ?

2. Où en est la transposition en France ?

3. Quelles obligations nouvelles pour LogiSud (recrutement, information, reporting) ?

4. Que faire dès maintenant ? Avant / après.

GROUPE 2

Congés payés et arrêt maladie : l'Europe a tout changé

La situation

Clinique Les Oliviers (CCN FHP). Mme B., aide-soignante, a été en arrêt maladie non professionnel de janvier à juin 2026, puis a travaillé de juillet à décembre.

En août, elle tombe malade pendant ses congés payés et envoie son arrêt de travail. Elle demande à reporter ses jours de congé. La paie vous demande aussi si ses congés comptent pour déclencher les heures supplémentaires.

Vos questions

1. Quelles sources européennes et françaises sont en jeu ?

2. Combien de jours de CP Mme B. acquiert-elle au titre de son arrêt ? Et au total ?

3. Peut-elle reporter les congés pendant lesquels elle était malade ?

4. Quelles obligations d'information pour l'employeur ? Avant / après.

GROUPE 3

IA et recrutement : un règlement européen s'invite en RH

La situation

Le cabinet de recrutement où vous êtes en alternance veut acheter un logiciel qui trie automatiquement les CV et attribue un score aux candidats. Le commercial de l'éditeur assure : « Pas de souci, c'est européen, il n'y a pas de loi française là-dessus. »

Votre directrice vous demande de vérifier avant de signer.

Vos questions

1. Quel texte européen s'applique ? Règlement ou directive : qu'est-ce que ça change ?

2. Comment ce logiciel est-il classé ? Quelles obligations, et à quelle date ?

3. Quels autres textes jouent (RGPD, consultation du CSE) ?

4. Votre recommandation : avant / après.

GROUPE 4

Travailleurs des plateformes : vers une présomption de salariat

La situation

Une start-up avignonnaise de livraison à vélo travaille avec 40 livreurs auto-entrepreneurs. Une application leur attribue les courses, fixe les tarifs et les « note ». L'un d'eux, déconnecté sans explication, menace de saisir les prud'hommes.

Le fondateur vous demande : « Sommes-nous à l'abri ? »

Vos questions

1. Quelle directive européenne est en jeu et quel est son calendrier ?

2. Qu'est-ce que la présomption de salariat ? Et la gestion algorithmique ?

3. Que dit déjà la jurisprudence française ?

4. Quels risques pour la start-up ? Avant / après.

CORRIGÉ · GROUPE 1

Transparence salariale : sources et calendrier

1 **Source**
Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, fondée sur l'art. 157 TFUE (égalité de rémunération F/H pour un travail de même valeur)

2 **Échéance européenne**
Transposition attendue au plus tard le 7 juin 2026 : la France n'a pas tenu le délai

3 **Norme française**
Projet de loi présenté en Conseil des ministres le 10 sept. 2026, en cours d'examen au Parlement (Sénat en premier)

4 **Calendrier annoncé**
Index égalité maintenu en 2027, bascule progressive vers le nouveau dispositif à partir de 2028

Ce que prévoient la directive et le projet

- Fourchette de salaire communiquée au candidat, dès l'offre ou avant l'entretien
- Interdiction de demander le salaire antérieur
- Droit du salarié de connaître la rémunération moyenne des postes de même valeur, ventilée par sexe
- Fin des clauses de confidentialité salariale
- Indicateurs d'écarts (7 dans le projet, remplaçant l'Index), obligations dès 50 salariés
- Écart d'au moins 5 % non justifié : mesures correctives et évaluation conjointe
- Charge de la preuve pesant sur l'employeur

CORRIGÉ · GROUPE 1

Transparence salariale : ce qui change pour LogiSud

AVANT	APRÈS
Salaire « selon profil », souvent négocié à partir du salaire précédent	Fourchette affichée dans l'offre ; question sur l'ancien salaire interdite
Grille confidentielle, clauses de confidentialité dans les contrats	Droit d'information du salarié ; clauses de confidentialité salariale neutralisées
Index égalité F/H (note sur 100)	Indicateurs d'écarts par catégorie de postes « de même valeur »
Le salarié doit prouver la discrimination	L'employeur doit prouver l'absence de discrimination

À faire dès maintenant : cartographier les postes, définir les critères du « travail de même valeur », auditer les écarts, former les recruteurs.

CORRIGÉ · GROUPE 2

Congés payés et maladie : les règles depuis 2024-2025

1 **Sources**
Directive 2003/88 (art. 7) et Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 31) ; CJUE ; Cass. soc. 13 sept. 2023 ; loi n° 2024-364 du 22 avril 2024

2 **Acquisition**
Maladie non professionnelle : 2 j ouvrables/mois (24 j max.). Accident du travail ou maladie professionnelle : 2,5 j/mois, sans limite d'un an

3 **Report**
15 mois à compter de l'information donnée par l'employeur, qui doit intervenir dans le mois suivant la reprise

4 **Rétroactivité**
Salariés en poste : délai pour agir expiré le 23 avril 2026. Salariés partis : prescription de 3 ans

Le cas de Mme B.

6 mois d'arrêt × 2 j = **12 j**
6 mois de travail × 2,5 j = **15 j**
Total : 27 jours ouvrables (plafond global de 30 j)
Maladie pendant les congés : report des jours, puisqu'elle a notifié son arrêt (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732).
Heures sup. : les jours de CP comptent désormais pour le seuil de déclenchement en décompte hebdomadaire (n° 23-14.455).

CORRIGÉ · GROUPE 2

Congés payés et maladie : avant / après

AVANT	APRÈS
Arrêt maladie non professionnel : aucun CP acquis	2 j ouvrables par mois d'arrêt, dans la limite de 24 j par an
AT/MP : CP acquis pendant 1 an maximum	2,5 j par mois, sans limite de durée
Malade pendant ses congés : jours perdus	Jours reportés, si l'arrêt est notifié
CP exclus du calcul des heures sup.	CP pris en compte (décompte hebdomadaire)

À faire : paramétrer le logiciel de paie, envoyer l'information au retour d'arrêt (modèle de courrier), vérifier la CCN.

CORRIGÉ · GROUPE 3

IA et recrutement : l'AI Act

1 **Source**
Règlement (UE) 2024/1689 (AI Act) : directement applicable, sans loi française

2 **Classement**
Tri de CV et évaluation de candidats = système « à haut risque » (annexe III, emploi)

3 **Calendrier**
Pratiques interdites depuis le 2 fév. 2025 (ex. reconnaissance des émotions au travail). Haut risque : reporté au 2 déc. 2027 (règlement omnibus 2026/1744)

4 **Autres textes**
RGPD (art. 22 : pas de décision entièrement automatisée) ; consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies

Obligations de l'entreprise utilisatrice (« déployeur »)

- Contrôle humain effectif des décisions
- Information des candidats et des représentants du personnel
- Conservation des journaux et surveillance du fonctionnement
- Mesures de « littératie IA » pour les utilisateurs (obligation allégée par l'omnibus de 2026)
- Vérifier le marquage CE et la documentation de l'éditeur

Recommandation : signer, mais seulement avec des garanties contractuelles et un contrôle humain systématique.

CORRIGÉ · GROUPE 4

Travailleurs des plateformes : la directive 2024/2831

1 **Source**
Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024, relative à l'amélioration des conditions de travail via une plateforme

2 **Échéance**
Transposition avant le 2 décembre 2026. La France sera en retard (vote espéré en 2027)

3 **Contenu**
Présomption légale de salariat quand la plateforme contrôle et dirige ; encadrement de la gestion algorithmique

4 **Déjà en droit français**
Requalification possible : Take Eat Easy (Cass. soc., 28 nov. 2018), Uber (Cass. soc., 4 mars 2020)

Réponse au fondateur : non, pas à l'abri

- Attribution des courses, fixation des tarifs, notation et déconnexion : ce sont des indices de lien de subordination
- Risques : requalification en CDI, rappels de salaires, travail dissimulé, redressement URSSAF
- La directive imposera une décision humaine pour toute déconnexion et une information sur les algorithmes
- Pistes : revoir le modèle, sécuriser l'autonomie réelle des livreurs, ou salarier

ACTIVITÉ 4

Vous êtes RRH : quelle règle s'applique ?

ACTIVITÉ
20 min

A Heures sup.

La CCN prévoit 25 % de majoration, l'accord d'entreprise 10 %. Le contrat ne dit rien. Quel taux appliquer ?

B Période d'essai

Un accord d'entreprise prévoit 3 mois d'essai pour les employés. La CCN et la loi prévoient 2 mois. Valable ?

C Prime de Noël

Versée depuis 8 ans, même montant pour tous. La DG veut la supprimer cette année. Comment faire ?

D 13e mois

Le contrat de Paul recopie l'article de la CCN sur le 13e mois. La CCN est révisée et le supprime. Paul le perd-il ?

E APC

Un APC fait passer l'équipe à 39 h. Inès refuse par écrit sous 15 jours. Que risque-t-elle ?

F Congés

Karim est hospitalisé le 3e jour de ses congés d'été et envoie son arrêt. Ses congés sont-ils perdus ?

Les réponses… avec la source !

A — 10 %

Bloc 3 : l'accord d'entreprise prime sur la branche, avec un plancher légal de 10 % (L. 3121-33).

B — Non

La période d'essai relève du bloc 1 et reste plafonnée par la loi : 2 mois pour les employés (L. 1221-19), renouvelable une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

C — Dénoncer l'usage

Informer le CSE et chaque salarié par écrit, avec un délai de prévenance suffisant. Sinon, l'usage reste dû.

D — Non

L'avantage est contractualisé : pour le supprimer, il faut l'accord de Paul.

E — Un licenciement

Refus valable (dans le délai d'1 mois) : motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse, et abondement de son CPF (L. 2254-2).

F — Non

Report des jours de maladie, puisque l'arrêt a été notifié (Cass. soc., 10 sept. 2025, conformément au droit de l'UE).

QUIZ FINAL

Qui veut gagner des sources ?

QUIZ
15 min

1 **Le principe de faveur signifie que…**
A. l'employeur choisit la règle · B. la règle la plus favorable au salarié s'applique · C. la loi l'emporte toujours

2 **Une directive européenne…**
A. s'applique telle quelle · B. doit être transposée · C. n'a aucune valeur

3 **La Charte sociale européenne relève…**
A. de l'UE · B. du Conseil de l'Europe · C. de l'OIT

4 **La période d'essai relève du…**
A. bloc 1 · B. bloc 2 · C. bloc 3

5 **Depuis 2024, un arrêt maladie non professionnel donne droit à…**
A. 0 j · B. 2 j/mois (24 j max.) · C. 2,5 j/mois

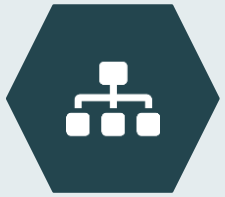
6 **L'AI Act est…**
A. une directive · B. un règlement · C. une recommandation

7 **Une prime versée depuis 8 ans à tous, au même montant, est…**
A. un usage · B. un accord · C. une libéralité

8 **Le Conseil constitutionnel est saisi par…**
A. un ANI · B. une QPC · C. la CJUE

À RETENIR

Le droit du travail, une matière à géométrie variable



Une hiérarchie… à nuancer

La pyramide reste le point de départ, mais depuis 2017, l'accord d'entreprise prime dans de nombreux domaines.



Le principe de faveur

Il reste la boussole entre l'accord collectif et le contrat de travail, avec l'exception de l'APC.



L'Europe, moteur du changement

Congés payés, transparence salariale, IA, plateformes : l'actualité RH vient souvent de Bruxelles ou de Strasbourg.



La veille, réflexe du RRH

Il ne suffit pas de connaître les textes : il faut comprendre comment ils se confrontent, se neutralisent et se complètent.

POUR CONCLURE

Derniers conseils…

Vos 3 réflexes de RRH

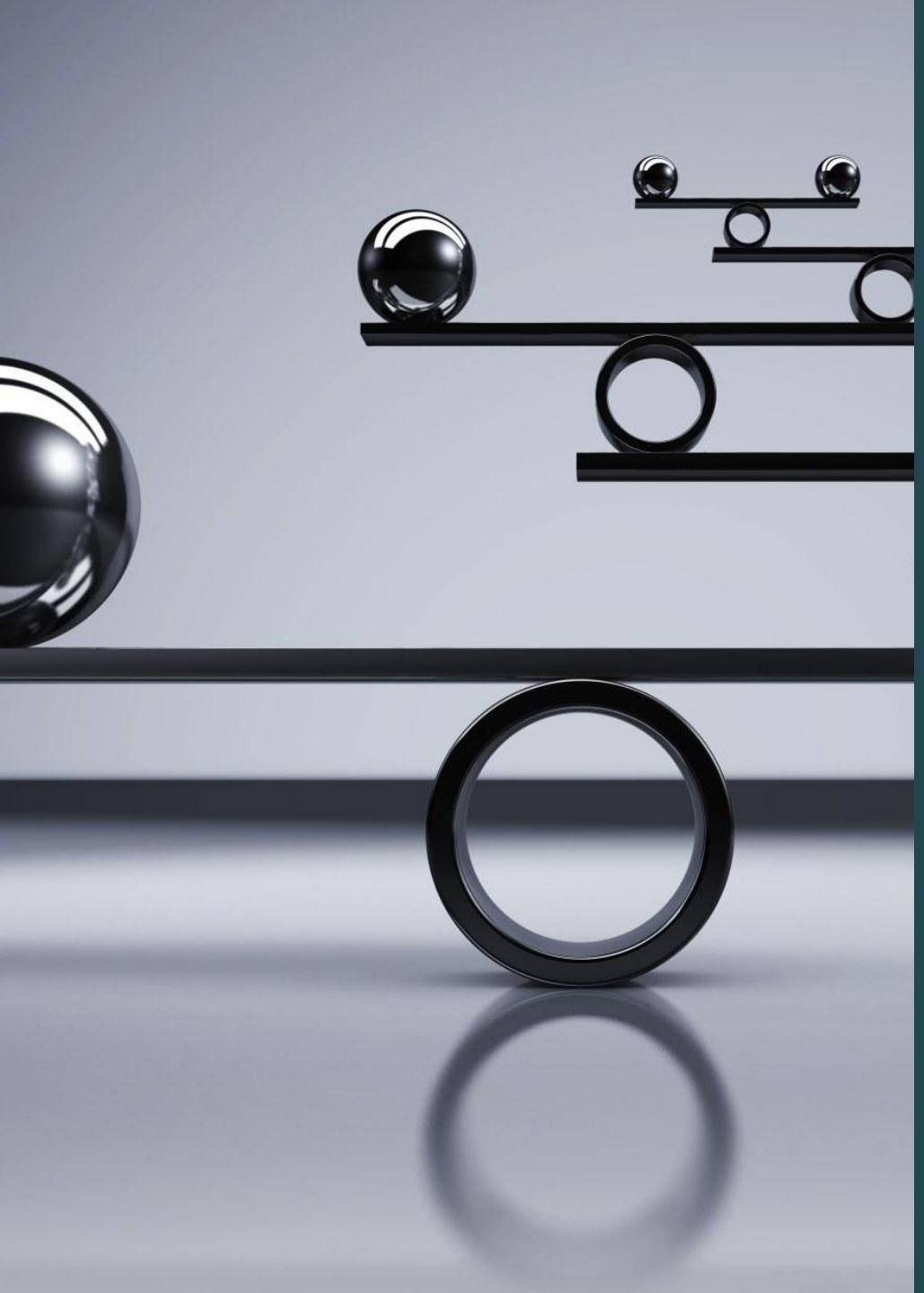
1. **Ne pas contractualiser** ce qui vient de la CCN et peut évoluer.
2. **Toujours chercher la CCN** applicable avant de répondre à un salarié ou à un manager.
3. **Assurer une veille** sur les textes internationaux et européens en cours de transposition.



Pour le prochain cours

Qu'est-ce qui détermine la convention collective dont dépend une entreprise ?

Indice : cherchez celle de votre entreprise d'alternance… et vérifiez son code IDCC.



Merci !

iFC Avignon