

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 245

présenté par

Mme Fiat, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, M. Lachaud, M. Larive,
M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon,
Mme Ressiguiet, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE 2

Après l'alinéa 9, insérer les six alinéas suivants :

« 3° *bis* Les articles L. 2253-1 à L. 2253-3 sont ainsi rédigés :

« *Art. L. 2253-1.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

« Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

« *Art. L. 2253-2.* – Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

« *Art. L. 2253-3.* – En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

« Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui 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 en dispose autrement. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 1^{er} de l'ordonnance du 22 septembre 2017 opère une inversion de la hiérarchie des normes. Il modifie la définition des accords collectifs de branche dans le code du travail en les empêchant de choisir des sujets, autres que ceux définis par la loi sur lesquels ils priment sur les accords d'entreprise.

Désormais, pour tous les sujets qui ne sont pas mentionnés explicitement dans le code du travail, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche même lorsqu'ils sont moins favorables aux salariés. Cela concerne des sujets comme les primes salariales, le niveau de prise en charge des arrêts maladie en plus des minima légaux, les congés exceptionnels pour événement familial, pour enfants malades ou maternité en plus des minima légaux.

Désormais, le code du travail autorise les entreprises d'un même secteur à s'engager dans une course au moins disant social sur l'ensemble de ces sujets. Dans de nombreux secteurs, c'est le risque pour les salariés de baisses de salaire, via notamment la suppression ou la baisse des primes.

Nous considérons que la concurrence généralisée ouverte entre les salariés par l'inversion de la hiérarchie des normes est néfaste pour les salariés et pour l'économie française.

Nous proposons donc de rétablir la hiérarchie des normes entre les accords de branche et les accords d'entreprise telle qu'elle était définie par le code du travail avant la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017.