

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

17 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

|              |  |
|--------------|--|
| Commission   |  |
| Gouvernement |  |

Rejeté

**AMENDEMENT**

N ° 246

présenté par

M. Acquaviva, M. Castellani et M. Colombani

-----

**ARTICLE 2**

Après l'alinéa 1, insérer les quatre alinéas suivants :

« 1° A Les 1° et 2° de l'article L. 2232-5-1 sont remplacés par des 1° à 3° ainsi rédigés :

« 1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment 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 mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ;

« 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

« 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article 1<sup>er</sup> 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'il est moins favorable 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.