

Cfdt:

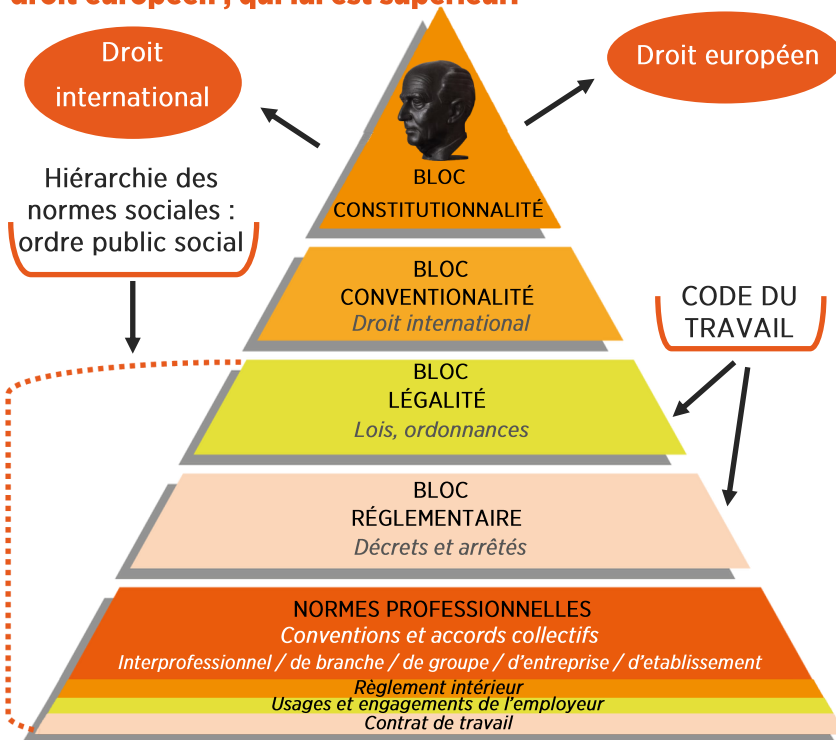
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

BY THE
Mathilde's

Hiérarchie des normes. Salarié, comment sont garantis tes droits?

Tes droits sont garantis par « la pyramide de Kelsen ».

Imagine cette pyramide ; Au sommet, tu as des règles les plus importantes, comme la Constitution. En descendant, tu trouves les lois et les règlements, etc... C'est comme une échelle; chaque niveau doit respecter celui du dessus pour éviter les conflits entre les normes et pour garantir les droits de tout le monde. La hiérarchie des normes est un système qui évolue en fonction des besoins de la société et du droit européen , qui lui est supérieur.



Tout en haut de la pyramide, tu as le **bloc de constitutionnalité**. Il est influencé par le droit international et européen et il intègre la Constitution C'est la règle numéro un du pays. Toutes les autres normes doivent la respecter.

Juste en dessous, tu as le **bloc de conventionnalité**. L'Union Européenne est composée de différents Etats membres et chaque Etat membre peut librement s'organiser pour garantir les droits et libertés des citoyens, notamment en droit du travail. Mais attention, chaque Etat membre doit respecter les prérogatives instaurées par l'Union Européenne.

Encore en dessous, tu as la **loi**, votée par le Parlement, et les règlements, qui permettent de préciser et d'appliquer correctement les lois, et ainsi d'ouvrir les négociations dans chaque entreprise.

En entreprise ta référence c'est la **convention collective**. Elle vient préciser les règles applicables à chaque entreprise. Elles peuvent être complétées par des **négociations entre employeurs et partenaires sociaux**. La **convention collective** et les **accords** déterminent les conditions de travail des salariés. Attention, depuis 2017, la hiérarchie des normes permet aux entreprises de négocier sur de nombreux sujets pour plus de flexibilité, tout en laissant aux accords de branches la primauté sur des thèmes essentiels comme les salaires par exemple, afin de garantir un socle de protection pour tous les salariés.

Tu as également une autre référence qui va fixer l'ensemble de tes droits et devoirs dans l'entreprise, notamment éthique et déontologique. C'est le **règlement intérieur**.

Ensuite, tu retrouves les **usages d'entreprise**. Ce sont des pratiques non-écrites mais appliquées par les salariés et s'ajoutent aux règles prévues dans la pyramide à conditions qu'elles soient répétées, appliquées par le plus grand nombre et prévisibles. Un exemple concret d'usage d'entreprise est par exemple une prime de fin d'année.

Tout en bas de la pyramide tu retrouves le **contrat de travail et ses avenants**. Ton contrat de travail fixe les règles de collaboration entre toi et ton employeur comme tes horaires, ton salaire, ton lieu de travail... Un avenant permet de modifier et personnaliser tes conditions de travail.

La convention collective peut prévoir des dispositifs mieux disant que la loi. Le contrat de travail peut affiner ces dispositifs et prévoir d'autres avantages. Dans ce cas, c'est la source la plus avantageuse qui s'applique au salarié.

Des avantages issus de négociations peuvent voir le jour et améliorer tes conditions de travail. Ces négociations peuvent être engagées chaque année dans les entreprises où existent plusieurs organisations syndicales, c'est le cas de la négociation d'accord obligatoire (N.A.O)