

## **La loi 'El Khomri' du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

Christophe Vigneau

Le temps de travail est un thème fondateur du droit du travail.

L'histoire du droit du travail est souvent présentée à travers l'abaissement de la durée du travail ou l'accès aux congés payés.

Les évolutions de la durée du travail ont longtemps été analysées comme l'expression du progrès social porté par un droit du travail nécessairement protecteur du salarié. Les études montrent également qu'elles ne se sont jamais réalisées sans débats et conflits<sup>1</sup>.

Le droit du temps de travail est donc un curseur d'une conception du droit du travail et des politiques sociales.

Le temps de travail, son aménagement et sa réduction ont d'abord été conçus comme une protection des corps et de la santé. Tel reste encore la conception du droit européen. Mais les objectifs du législateur ont été en réalité très divers et variables à travers l'histoire.

Les politiques de l'emploi ont fait plus récemment de l'aménagement du temps de travail un instrument central de la flexibilité accordée aux employeurs dans un contexte de lutte contre le chômage.

La problématique du temps de travail est aujourd'hui également en lien avec la préservation de la vie privée et familiale dans un contexte de développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication<sup>2</sup>.

Les réductions de la durée du travail ont toujours été intégrées dans des réformes plus amples du droit du travail contenant des contreparties en faveur des entreprises dans le cadre de politiques de lutte contre le chômage (ouverture aux heures supplémentaires, décompte pluri-hebdomadaire ou annuel de la durée du travail, admission de forfaits en heures ou en jours).

---

<sup>1</sup> P.Fridenson, B.Reynaud, La France et le temps de travail, Odile Jacob, 2004 ; I.Leray, « La réduction du travail pour tous : la loi du 23 avril sur les huit heures », in Deux siècles de droit du travail, J.P.Le Crom (dir.), Ed de l'Atelier, 1998, p.117.

<sup>2</sup> A.Supiot, « Temps de travail : pour une concordance des temps », Dr.soc., 1995, p.947.

Le temps de travail constitue l'un des thèmes sur lequel l'intervention législative a été la plus intense au cours des vingt dernières années par une multiplication des réformes de plus ou moins grande ampleur. La méthode empruntée a d'abord été celle de la dérogation conventionnelle en permettant à la négociation collective de branche ou d'entreprise de déroger aux dispositifs légaux, y compris dans un sens défavorable au salarié<sup>3</sup>.

Accompagnées sur le plan du discours d'une forte promotion du dialogue social comme mode de régulation, ces réformes ont progressivement fait de la convention collective de branche puis de celle d'entreprise<sup>4</sup> des sources majeures de dérogation légale en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

En cela, le droit du temps de travail est devenu un levier important de flexibilité et d'individualisation des conditions travail.

Plus récemment, le législateur s'est orienté vers une autre technique d'organisation des sources en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Délaissant la technique de la dérogation, il a privilégié celle de la supplétivité. C'est cette logique qui a été mise en oeuvre dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail<sup>5</sup>. À partir de cette réforme, la loi ne possède sur de nombreux aspects de la réglementation du temps de travail qu'un rôle supplétif à l'égard des conventions collectives. De surcroît, la convention collective d'entreprise se voit conférer une primauté à l'égard de la convention collective de branche.

Ce nouveau mode d'organisation des sources instaure une double supplétivité. D'une part, la loi n'a vocation à régir une situation qu'en l'absence d'accord collectif et, d'autre part, la convention collective de branche ne s'applique qu'à défaut de convention collective d'entreprise.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite loi « Travail » ou « El Khomri » du nom de la ministre du travail en charge du projet s'inscrit pleinement dans cette double supplétivité qu'elle consacre et généralise en matière de durée et d'organisation du temps de travail.

---

<sup>3</sup> Y.Chalaron, « L'accord dérogatoire en matière de temps de travail », Dr.soc., 1998, p. 355.

<sup>4</sup> A.Jobert, « La négociation collective du temps de travail en France depuis 1982 », Dr.soc., 2010, p.367.

<sup>5</sup> F.Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », Dr.soc., 2010, p.379 ; M.Grévy, « Où en est le temps de travail ? », D.Ouv., 2009, p.192 ; M.Véricel, « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche ? », RDT, 2008, p.574.

Cette consécration et cette généralisation passe par un nouvel ordonnancement des sources introduit par la loi Travail accentuant à la fois l'effacement de la loi au profit de la négociation collective (I) et la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (II).

## I. L'effacement de la loi au profit de la négociation collective

La loi « Travail » du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels détermine le régime de la durée du travail autour de trois types de règles : les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives.

Cette architecture non dénuée de flous et d'approximations présente dans la réforme un caractère systématique puisqu'elle concerne chaque thème de la durée du travail. Bien qu'elle s'effectue le plus souvent à droit constant c'est-à-dire sans modifier le contenu des règles, cette nouvelle organisation suscite de sérieuses interrogations d'autant plus légitimes que ce tryptique est envisagé par le législateur comme un modèle pour les autres thèmes du droit du travail<sup>6</sup>.

À travers ce découpage, la loi Travail opère une redéfinition de l'autorité et du domaine respectifs des sources légales et conventionnelles. L'aspect le plus notable tient dans le retrait de la loi comme source du régime du temps de travail en France. Même si cette évolution ne date pas de la loi du 8 août 2016, elle prend une forme et une dimension inédites en droit français.

La première catégorie de règles, qualifiées par la loi du 8 août 2016 de règles d'« ordre public », emporte un bouleversement de cette notion en droit du travail<sup>7</sup>. Il était jusque-là admis que l'ensemble des règles du droit du travail étaient d'ordre public et donc impératives. On distingue cependant les règles d'ordre public absolu et relatif, les secondes admettant des dérogations dans un sens favorable au salarié. Il importe également de relever que la distinction entre règles d'ordre public absolu et relatif ne s'établit pas selon un critère axiologique. Les premières ne renvoient pas nécessairement à des énoncés affirmant les valeurs les plus essentielles du droit ou celles les plus éminentes au sein de la hiérarchie des normes. La distinction tient au degré d'impérativité de la règle à l'égard des volontés individuelles et collectives. Pour une grande partie d'entre elles, les normes légales relèvent en effet pour la plupart en droit du travail d'un ordre public

---

<sup>6</sup> F.Favennec-Héry, « Nouvelle articulation des normes : la durée du travail comme terrain d'expérimentation », *Semaine Juridique Social*, 2016, 1293.

<sup>7</sup> G.Loiseau, L.Pecaut-Rivolier, G.Pignarre, « L'ordre public social a-t-il un avenir ? », *Dr.soc.*, 2016, p.886.

défini comme « relatif »<sup>8</sup> et qualifié de « social » par la doctrine française pour rendre compte d'une relativité conçue *pro operario*<sup>9</sup>. Cette conception de la loi en matière de droit du travail trouve un fondement légal en droit français sous l'article L. 2251-1 du code du travail qui dispose tout d'abord qu'« *une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur* » tout en précisant ensuite que ces accords « *ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ». Élément correcteur de l'impérativité des normes, la faveur pour le salarié détermine donc selon ce texte la mesure du jeu des volontés collectives dans leur rapport avec la loi en droit du travail<sup>10</sup>.

La loi « Travail » revient partiellement sur cette conception en définissant et identifiant, de manière expresse, certaines règles comme d'« ordre public ». Il s'agit ici d'un changement important puisque pour la première fois le législateur dote certaines normes de cette qualification. Toutefois, il est difficile de déterminer le critère et la portée d'une telle qualification. Il importe de souligner qu'à l'égard des règles d'ordre public, le domaine de la négociation collective ne s'établit pas sur la base de dérogations selon un critère de faveur. Le champ de la négociation collective n'est pas envisagé, de manière générale, comme une espace d'amélioration des règles d'ordre public. En effet, pour certaines d'entre elles, les règles qualifiées d'ordre public consistent en des énoncés qui ne souffrent aucune dérogation ce qui les rapproche de celles considérées, selon la distinction classique, comme d'ordre public absolu. On songe à cet égard aux dispositions portant définition des notions comme le temps de travail, le travail de nuit, le temps d'astreinte ou le temps de pause. Tel est également le cas de l'accord du salarié pour recourir à un calcul de la durée du travail sur la base d'un forfait.

On trouve certes des thèmes sur lesquels l'articulation peut être présentée sur la base d'un critère de faveur comme en matière de temps de pause<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> T.Revet, « L'ordre public dans les relations du travail », in *L'ordre public à la fin du XXème siècle*, Dalloz, 1996, p.45.

<sup>9</sup> De sérieuses réserves ont toutefois été exprimées quant au rattachement de ces règles à la catégorie des règles d'ordre public. Un tel rattachement ne pourrait se faire qu'au prix d'une déformation de la notion d'ordre public (G.Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », *Etudes J.Flour*, 1979, p.114) ou de celle de dérogation (A.Jeamnaud, « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente », *Dr.soc.*, 1999, p.119).

<sup>10</sup> Sur l'ordre public « social », F.Canut, *La notion d'ordre public en droit du travail*, LGDJ, 2007, sp. pp.27 et ss.

<sup>11</sup> Selon la règle posée à l'article L. 3121-16 du code du travail et rangée dans la catégorie « d'ordre public », dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. L'article L3121-17 du code du travail figurant quant à lui sous la rubrique

mais cela n'est en aucun cas le cadre général du rapport entre règles d'ordre public et champ de la négociation collective. Enfin, dans d'autres situations, on retrouve un mécanisme classique de la dérogation *in peius* dans les limites prévues par la loi, par exemple en matière de durée quotidienne maximale que la négociation collective peut porter de 10 à 12 heures<sup>12</sup>. En conséquence, la qualification d'ordre public de certaines dispositions légales ne permet pas de tirer d'autres enseignements que celui de leur caractère impératif à l'égard des volontés collectives et individuelles. En cela, les dispositions d'ordre public s'opposent à celles envisagées dans la loi comme « supplétives ».

La plus grande nouveauté de la loi Travail du 8 août 2016 tient sans nul doute à la consécration de la loi supplétive en matière de temps de travail<sup>13</sup>. En effet, sur de nombreuses questions, la loi prévoit des dispositions dont l'impérativité cède en présence d'une norme conventionnelle. Ce mécanisme que l'on retrouvait dans la loi du 20 août 2008<sup>14</sup> n'est pas nouveau en matière de temps de travail mais la systématisation de ce rôle supplétif dévolu à la loi dans le droit du temps de travail est bien sans précédent. Il ne s'agit plus de considérer les dispositions légales comme susceptibles d'améliorations conventionnelles mais applicables uniquement à défaut d'accord collectif. La négociation collective n'est plus cantonnée dans un rôle d'amélioration la loi mais peut, plus radicalement, l'écartier sans considération du caractère plus ou moins favorable pour les salariés. Le mécanisme de la supplétivité rend inopérante la règle de faveur puisqu'il n'est pas question d'articulation mais de substitution. La logique de la loi supplétive à l'égard de la convention collective remplace progressivement celle de la dérogation conventionnelle. Une telle approche n'est évidemment pas sans conséquence sur l'impérativité de la loi en droit du travail. Si l'on examine en effet le domaine matériel de la loi supplétive dans la loi Travail, il ne fait nul doute que celui-ci a pris largement le pas sur celui de la loi impérative. Le régime du temps de travail relève aujourd'hui dans sa majeure partie du domaine conventionnel. La réforme du 8 août 2016 accentue ainsi un mouvement de

---

« champ de la négociation collective » mentionne qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

<sup>12</sup> Articles L.31218 et L.3121-19 du code du travail.

<sup>13</sup> G.Borenfreund, « Quel ordonnancement des sources du droit du travail ? – Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », RDT, 2016, p.781 ; F.Canut, F.Géa, « Le droit du travail, entre ordre et désordre – A propos de la « loi travail » du 8 août 2016 », Dr.soc., 2016, p.1038.

<sup>14</sup> F.Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », préc., p.379 ; M.Grévy, « Où en est le temps de travail ? », préc.; M.Véricel, « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche ? », préc..

primauté conférée à la négociation collective sur la loi comme source du droit du temps de travail avec une dimension nouvelle liée au caractère supplétif de la loi.

En conséquence, la nouvelle architecture des sources en matière de temps de travail autour des dispositions d'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives porte un double affaiblissement de la loi. D'une part, elle touche à l'autorité de la loi dans le champ de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail en lui donnant sur de nombreux thèmes à caractère supplétif<sup>15</sup> et donc ancillaire<sup>16</sup>. Parmi ceux-ci, on peut citer à titre d'illustration la majoration des heures supplémentaires aux taux de 25% et 50 % qui relèvent désormais des dispositions supplétives<sup>17</sup>, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche pouvant abaisser ce taux jusqu'à 10 %<sup>18</sup>. Par ailleurs, les dispositions supplétives renvoient parfois au pouvoir réglementaire, voire à la décision unilatérale de l'employeur.

Cet affaiblissement de la loi en termes d'autorité se double d'autre part d'un retrait en termes de domaine par l'ampleur de celui laissé à la négociation collective. En effet, à côté des règles d'ordre public et les dispositions légales supplétives, la loi définit pour chaque aspect du droit du temps de travail le « champ de la négociation collective ». A cet égard, aucune question n'échappe à la négociation collective qu'il s'agisse des durées maximales de travail, minimales de repos, de congés ou d'aménagement du temps de travail. La loi du 8 août 2016 se contente ici de déléguer aux acteurs sociaux la réglementation de certains aspects du temps de travail sur lesquels elle n'intervient pas ou simplement à titre supplétif.

Dans certaines hypothèses, l'accord collectif est la condition d'introduction d'un aménagement du temps de travail. Tel est le cas de la mise en place d'un système de calcul de la durée du travail sur la base d'un forfait annuel en jours ou en heures<sup>19</sup> ou du travail intermittent<sup>20</sup>. Dans la rubrique « champ de la négociation collective », le législateur précise sur de nombreux thèmes le domaine et le contenu des accords collectifs comme

---

<sup>15</sup> M. Bonnechère, « L'articulation des normes », Dr.Ouv., 2017, p.67.

<sup>16</sup> F.Canut, F.Géa, « Le droit du travail, entre ordre et désordre », Dr.soc., 2016, p.1038.

<sup>17</sup> Article L.3121-36 du code du travail

<sup>18</sup> Article L.3121-33 1° du code du travail

<sup>19</sup> Article L.3121-63 du code du travail

<sup>20</sup> Article L.3123-33 du code du travail

par exemple en matière d'heures supplémentaires<sup>21</sup>, de l'aménagement du temps de travail sur une période d'une semaine<sup>22</sup>, de forfaits en jours ou en heures<sup>23</sup> ou du travail de nuit<sup>24</sup>. Or, dans la loi du 8 août 2016, c'est d'abord à l'accord d'entreprise qu'il revient définir les règles du temps de travail.

## II. La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

L'autre évolution marquante portée par la loi du 8 août 2016 tient à la primauté conférée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche.

Sur cet aspect, la loi « Travail », plus que de rupture, doit être replacée dans un mouvement législatif de décentralisation normative déjà largement amorcé. Par des réformes successives, le législateur français a en effet progressivement étendu les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. A cet égard, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail s'inscrivait clairement déjà dans cette tendance en matière de durée du travail.

D'un point de vue politique, il est clair que la réponse à la crise économique prend la forme d'une décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise, voire à un niveau inférieur, en l'occurrence l'établissement. Sous l'angle juridique, ce phénomène se réalise selon deux techniques différentes.

La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche découle en premier lieu de la mise à l'écart de la règle de faveur dans l'articulation de ces sources conventionnelles. L'abandon de la règle de faveur entre les sources conventionnelles et tout particulièrement entre la branche et l'entreprise remonte à la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Article L.3121-33 du code du travail.

<sup>22</sup> Article L.3121-44 du code du travail.

<sup>23</sup> Article L.3121-63 du code du travail.

<sup>24</sup> Article L.3122-15 du code du travail.

<sup>25</sup> M.A.Souriac, « L'articulation des niveaux de négociation », Dr.soc., 2004, p.579.



Depuis cette réforme, un accord d'entreprise peut déroger dans un sens défavorable à un accord de branche à l'exception actuellement de plusieurs thèmes (salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de prévention de la pénibilité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle) pour lesquels la règle de faveur continue à régir les rapports interconventionnels. Le législateur a toutefois laissé aux négociateurs de branche la possibilité sur d'autres thèmes la possibilité d'insérer une clause rétablissant la règle de faveur à l'égard de la négociation d'entreprise.

Il ne faut pas négliger l'ampleur du changement, voire de la rupture, qu'emporte ce nouveau mode d'ordonnement des sources conventionnelles contenu à l'article L.2253-3 du code du travail. Bien que les branches aient été admises à insérer des clauses de verrouillage à l'égard de l'entreprise, le changement initié par la réforme de 2004 a bouleversé le droit du travail français qui, historiquement, accordait une place prépondérante à la branche dans un but d'harmonisation des normes du travail entre les entreprises.

Sur cette question, il est d'ailleurs intéressant de relever le nouvel article L.2232-5-1 du code du travail introduit par la loi du 8 août 2016. Cette disposition contient en effet un paragraphe trois dans lequel il est indiqué que la branche a pour mission « *de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application* ».

Aux termes du deuxième paragraphe de même article, il est indiqué que la branche a pour mission 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* ». Le champ de la négociation collective ouvre ainsi aux acteurs sociaux un espace de production de règles que l'on a pu qualifier « d'ordre public conventionnel »<sup>26</sup> ce qui n'est pas sans susciter de sérieuses réserves<sup>27</sup>.

Par cet énoncé, le législateur laisse à la négociation de branche, ainsi que le prévoit l'article L.2253-3 du code du travail, la possibilité de rétablir la règle

---

<sup>26</sup> J.D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France Stratégie, 2015, p.88.

<sup>27</sup> P.Y. Verkindt, « A propos de la notion d' « ordre public conventionnel » », *Semaine Sociale Lamy*, 2017, n°1751, p.5.

de faveur à l'égard de la négociation d'entreprise. Toutefois, le texte ne manque pas de préciser que cette possibilité laissée aux acteurs sociaux ne concerne pas les thèmes pour lesquels le législateur a instauré la supplétivité de la branche par rapport à l'entreprise.

Or, c'est précisément ce qu'a fait la loi du 8 août 2016, reléguant la convention collective de branche à un rôle supplétif en matière de temps de travail et ouvrant ainsi vers un possible dumping social<sup>28</sup>.

Tout cela montre que le législateur, même s'il laisse à l'autonomie collective la possibilité de restaurer une règle de faveur dans les rapports entre la branche et l'entreprise, emprunte une technique beaucoup plus radicale de décentralisation normative et conventionnelle par le biais de la supplétivité<sup>29</sup>. En effet, dans la loi « Travail », la logique décentralisatrice s'opère en ne conférant à la convention collective de branche qu'un rôle subsidiaire à l'égard de la convention collective d'entreprise. Initiée en matière de temps de travail par la loi du 20 août 2008<sup>30</sup>, ce mécanisme a été très largement étendu à l'ensemble de ce thème par la loi Travail du 8 août 2016. Pour reprendre la formule légale consacrée par ces deux réformes, la convention collective de branche n'intervient qu'« à défaut » de convention collective d'entreprise ou d'établissement. C'est là précisément que l'on a pu parler souvent en la dénonçant d'une « inversion de la hiérarchie des normes ». Avec la loi du 20 août 2008 et la loi du 8 août 2016 s'opère ainsi un changement de technique puisqu'il ne s'agit plus d'articulation des sources conventionnelles mais de supplétivité de l'une par rapport à l'autre. Il y a bien là une inversion de la hiérarchie dans le sens où la convention collective de branche s'efface devant la convention collective d'entreprise.

Cette primauté de la convention collective d'entreprise sur l'accord de branche vaut pour la plupart du régime du temps de travail (congés, majoration et contreparties des heures supplémentaires, aménagement de la durée du travail dans la limite d'une année, recours au régime du forfait en heures ou en jours, instauration d'un régime d'astreinte, du travail intermittent ou du travail de nuit). Il reste certes des situations dans lesquelles la convention collective de branche préserve un rôle prépondérant et impératif à l'égard de la négociation d'entreprise mais cela devient avec la loi du 8 août

---

<sup>28</sup> F.Canut, F.Géa, « Le droit du travail, entre ordre et désordre », préc..

<sup>29</sup> H.Tissandier, « Les rapports entre accords collectifs », RDT, 2016, p.794.

<sup>30</sup> M.Grévy, « Où en est le temps de travail ? », D.Ouv., 2009, p.192 ; M.Véricel, « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche ? », RDT, 2008, p.574 ; F.Canut, « Temps de travail, le nouvel ordonnancement juridique », art.préc.,

2016 en matière de durée du travail, l'exception. On peut citer par exemple le travail de nuit pour lequel la loi maintient la compétence exclusive d'un accord de branche étendu pour augmenter le nombre d'heures de travail de nuit pour qu'un salarié soit considéré comme un travailleur de nuit<sup>31</sup>. De la même manière, l'instauration d'un régime d'équivalence<sup>32</sup> ou la possibilité de moduler le taux de majoration des heures complémentaires réalisées par les travailleurs à temps partiel dans la limite de 10 % reste de la compétence d'un accord de branche étendu<sup>33</sup>.

Ces quelques exceptions ne sauraient occulter l'effacement progressif du rôle et de l'autorité de la branche qu'emportent les réformes récentes du droit français du travail. Associée au retrait de la loi, cette tendance constitue sans nul doute le trait le plus saillant des réformes prises par le législateur français en temps de crise. Dans la tradition juridique française marquée par le rôle central de la loi et structurant de la branche, il s'agit d'une évolution importante. L'entreprise devient sans conteste le niveau privilégié par le législateur de la négociation collective et de la définition des normes du travail au détriment de la branche.

On en trouvera d'ailleurs une illustration dans la loi du 8 août 2016 qui en matière de temps de travail tout en privilégiant le niveau de l'entreprise sur le niveau supérieur de négociation collective permet un mouvement centralisateur au niveau de l'entreprise à l'égard des niveaux inférieurs. En effet, la loi travail introduit une nouvelle disposition permettant à un accord d'entreprise de *se substituer « aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord »* (Article L2253-6 du code du travail). Le législateur donne à voir ici le rôle central et centralisateur qu'il donne à l'entreprise qui peut devenir un espace de verrouillage des négociations d'établissement. La loi travail permet également dans le même esprit centralisateur à un accord de groupe de s'imposer aux conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement signés antérieurement ou postérieurement (L. 2253-5 du code du travail).

L'entreprise, sous la forme d'un groupe ou pas, demeure donc à la lecture des réformes récentes en matière de temps de travail l'espace central de négociation d'accords collectifs envisagés comme la source première d'élaboration de la norme du travail.

---

<sup>31</sup> Article L. 3122-16 du code du travail

<sup>32</sup> Article L.3121-14 du code du travail

<sup>33</sup> Article L.3123-21 du code du travail.

