

# INTRODUCTION

---

Dans le Tome I de « Droit du travail – Outils et méthodes de management » n'étaient présentées que les **normes non négociées** mises en œuvre dans l'entreprise, réglementation internationale, communautaire, nationale.

Il s'agissait de normes de « droit dur » et de « droit souple » que l'entreprise doit respecter (normes supranationales ou nationales ) ou qu'elle veut mettre en œuvre (chartes, codes de déontologie, bonnes pratiques...).

Dans ce nouveau Tome (Tome II) seront présentées les **normes négociées** tant à l'extérieur de l'entreprise (accords de branches, accords interprofessionnels) que dans l'entreprise *de façon collective* (accords d'entreprise, accords d'établissement) *ou individuelle* (contrat de travail).

Ces normes négociées, objet du dialogue social pour les accords collectifs, se situent comme des **normes de droit dur** (accords étendus) ou reconnues par le droit dur (au maximum de l'échelle de normativité graduée).

Sous le nom de **dialogue social**, elles contribuent de façon prépondérante au fonctionnement de l'entreprise et à son corpus normatif.

Dans un article publié en 2007, le professeur émérite à l'Université Panthéon-Sorbonne, Gérard Timsit, appelait, dans les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, à reconnaître la nouvelle normativité sociale émergente se fondant sur le dialogue social et la régulation, dont la non-impérativité est la caractéristique dominante.

Cette nouvelle normativité régulée apparaît aux côtés des deux normativités traditionnelles imposées (Etat), spontanée (Marché) et repose sur le dialogue nécessaire à la production d'une norme.

Ce dialogue a pu être instauré grâce à un double effort de l'Etat qui a réduit son périmètre d'intervention et autorisé la création d'autorités administratives indépendantes (AAI) et de la société civile (ONG, associations de consommateurs, de producteurs, entreprises privées ...) qui s'est associée au processus de création des normes.

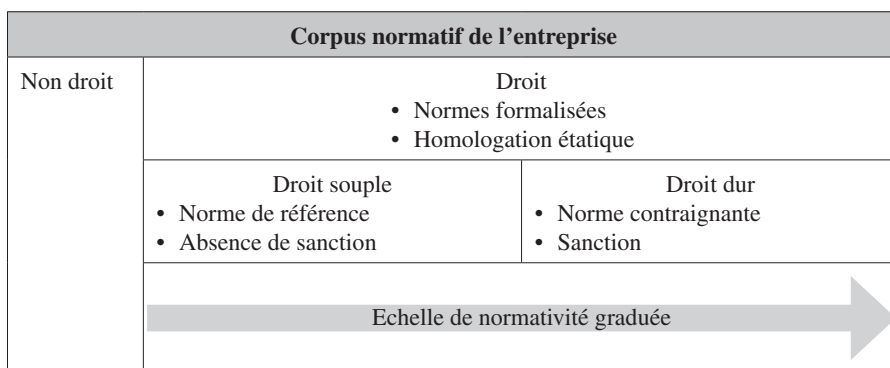
En dehors du dialogue social, de nouvelles formes de régulation sont apparues : corégulation associant l'Etat et la société civile dans le processus normateur, autorégulation (par le biais de codes de conduite, de bonnes pratiques, de normes de certification ...).

Gérard Timsit proposait non seulement la reconnaissance par le droit dur de cette nouvelle normativité mais aussi d'organiser un triple contrôle des normes produites :

- contrôle de la procédure d'adoption des normes,
- contrôle de la motivation de la norme,
- contrôle des valeurs qui président à l'adoption des normes.

Les vœux de Gérard Timsit ont été partiellement exaucés en 2013 par la publication du rapport annuel du Conseil d'Etat « adoubant » cette nouvelle normativité sous l'appellation de « droit souple » et des contrôles permettant de qualifier une norme de droit souple et de la positionner sur une échelle graduée.

A la différence d'une norme de droit dur, une norme de droit souple constitue une norme de référence dont le non-respect n'est pas sanctionné alors qu'une norme de droit dur crée une contrainte dont le non-respect est sanctionné.



*Corpus normatif de l'entreprise 1 / Yvan Loufrani*

L'entreprise articule ainsi différents systèmes de normes dans un corpus normatif plural oscillant entre droit dur et droit souple.

Ces normes, de valeurs juridiques inégales, multiples et instables, peuvent devenir source d'insécurité et de risque juridique lorsqu'elles entrent en concours. Face à ce magma, à cette « inflation normative », une véritable « intelligence du droit<sup>1</sup> » (Warusfel, 2009) doit être mise en œuvre par le management pour assurer la sûreté de l'entreprise dont la sécurité juridique est une composante intégrante.

1. L'intelligence juridique a pu être définie par Bertrand Warusfel comme « l'ensemble des techniques et des moyens permettant à un acteur de connaître l'environnement juridique dont il est tributaire, d'en anticiper les évolutions, d'agir sur son évolution et de pouvoir utiliser les instruments juridiques disponibles pour réaliser ses objectifs stratégiques. »

C'est bien l'effectivité de la norme prise conjuguée à la reconnaissance par le droit dur qui permettra une graduation de la normativité de l'instrument de droit souple employé.

L'échelle de normativité graduée retenue par la Cour de cassation ira de 1 (plus faible normativité) à 6 (plus forte normativité). Tous les instruments de droit souple utilisés par l'entreprise peuvent ainsi être classés en fonction de leur efficacité. Les contrats sont indéniablement des normes de droit dur, alors que les accords collectifs peuvent – pour certains – être considérés comme des instruments de droit régulé se situant néanmoins au niveau 7.

	1	2	3	4	5	6
Instruments	Reconnus par le droit dur	Reconnus par le droit dur sans portée obligatoire	Avec obligation de justifier l'écart	Avec obligation de prouver la conformité au droit dur	Avec obligation de compatibilité	A portée obligatoire
Droit souple	Chartes de déontologie sans caractère obligatoire Standards de RSE Codes de bonne conduite Circulaires non impératives	Normes Afnor Recommandations des agences indépendantes	Code de gouvernement d'entreprise Afep/Medef	Normes techniques européennes auxquelles renvoient les directives « nouvelle approche » de l'Union Européenne	Charte des parcs naturels nationaux et régionaux	Normes techniques rendues obligatoires par arrêté ministériel Chartes de déontologie avec caractère obligatoire Normes IFRS

*Droit dur – Droit souple /Yvan Loufrani, Tome 1*

S'agissant de l'entreprise, le « droit souple » mis en œuvre ne doit en aucun cas porter atteinte à une liberté ou à un droit fondamental et, d'une manière générale, à des règles de droit international fixant des minima indérogeables dans le cadre de **l'ordre public social** (Fiche 01).