

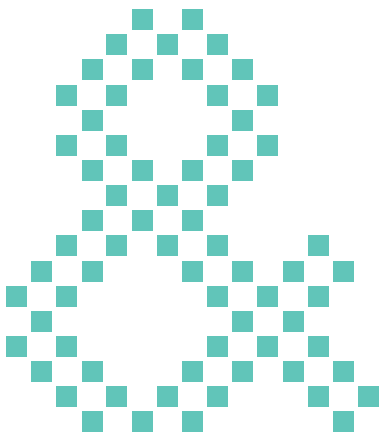
FICHE NÉGOCIATION N°1

RAPPORTS ACCORD D'ENTREPRISE/ ACCORD DE BRANCHE/ ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Ce qu'il faut retenir

Les thèmes de négociation sont répartis entre 3 blocs.

- ✓ Le bloc 1 comprend 13 thèmes pour lesquels c'est la branche qui a la main, un accord d'entreprise ne pouvant être moins favorable ;
- ✓ Le bloc 2 comporte 4 thèmes pour lesquels la branche peut choisir de « verrouiller » ;
- ✓ Le bloc 3 comprend tous les thèmes ne figurant ni dans le bloc 1 ni dans le bloc 2 pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur les accords de branche.



Lorsque sur un même sujet, un accord d'entreprise et la convention collective de branche comportent des stipulations différentes, quelle règle convient-il d'appliquer ?

Et lorsque, sur un sujet donné, la convention collective de branche comporte des stipulations inadaptées à la situation d'une entreprise, un accord d'entreprise peut-il instaurer des règles différentes et spécifiques à l'entreprise ?

Sur ces questions et plus largement sur toutes celles qui concernent l'articulation entre les conventions d'entreprise et les conventions de branche et ANI, les règles ont été modifiées en profondeur.

Rappel

Les termes « convention de branche » désignent en principe la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches

Les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement

Les termes « accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » visent tout accord dont le champ territorial ou professionnel est plus large que l'accord d'entreprise. Sont ainsi visés, notamment, les conventions ou accords de branche (y compris les régionaux) et les « ANI » (accord national interprofessionnel).

1. PRINCIPE : « PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE »

Désormais, le principe est le suivant : **les stipulations de la convention d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet, contenues dans un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.**

Les thèmes de négociation concernés sont ceux du « bloc 3 » (cf. encadré page précédente).

Plus concrètement si, pour un mécanisme donné (par exemple, le télétravail), l'entreprise s'est dotée d'un accord collectif, il convient d'appliquer cet accord et seulement lui.

Ce principe est applicable :

- Quelles que soient les dates de conclusion :
 - de la convention d'entreprise ;
 - et de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large
- Et même si la date de conclusion de la convention d'entreprise est antérieure à celle de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.



Attention

L'accord collectif d'entreprise peut prévoir des règles plus favorables, moins favorables, ou tout simplement différentes (« dérogatoires ») de celles qui résultent d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. Mais ses stipulations doivent en revanche :

- Être plus favorables aux salariés que les dispositions légales ;
- Respecter l'ordre public (le code du travail énumère désormais, sur la plupart des sujets majeurs de la négociation collective, les dispositions d'ordre public auquel il ne peut être dérogé).



Bon à savoir

Le nouveau principe est applicable à toutes les conventions d'entreprises, à savoir :

- Celles qui sont négociées et conclues entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Celles qui sont négociées et conclues selon un mode dit « dérogatoire » (cf. Fiches Négociation 2 et 3) - c'est à dire, en l'absence de délégués syndicaux :
 - entre l'employeur et les représentants du personnel ;
 - entre l'employeur et un ou plusieurs salariés mandatés ;
 - ou au moyen d'un référendum.



Exemple

Le télétravail est un thème faisant parti du bloc 3. Or, il existe un ANI datant du 19 juillet 2005 imposant certaines obligations allant au-delà de ce qu'exige le code du travail.

Pourtant, si vous entrez dans le champ d'application de cet ANI de 2005, comme la majorité des entreprises, vous devrez en appliquer les prescriptions... sauf si vous concluez un accord d'entreprise sur le sujet !

2. EXCEPTION À LA « PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE »

Par exception au principe de la « primauté » des conventions d'entreprise sur les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, ce sont les « accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » qui priment sur les conventions d'entreprise lorsque sont concernés les thèmes des « bloc1 » et « bloc 2 » (cf. encadré page précédente).

Toutefois, même lorsque sont concernés les thèmes des « bloc1 » et « bloc 2 » une convention d'entreprise demeure applicable dès lors qu'elle assure « des garanties au moins équivalentes ».

Il s'agit en quelque sorte « d'une exception à l'exception »

Reste à déterminer le sens la portée pratique de la notion de « garanties au moins équivalentes » !

3. EN SYNTHÈSE

PRINCIPE : Primauté de droit des conventions d'entreprise sur les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

EXCEPTIONS AU PRINCIPE :

Primauté des accords de branche (ou ANI) sur les accords d'entreprise sur :

13 thèmes relevant de la primauté « de droit » des accords de branche ou des ANI

- Salaires minima hiérarchiques ;
- Classifications ;
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives complémentaires
- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires : certaines mesures
- CDD et CTT : certaines mesures
- CDI de chantier ou d'opération : certaines mesures
- Égalité professionnelle femmes- hommes
- Période d'essai : conditions et durées de renouvellement
- Modalités du transfert conventionnel des contrats de travail
- Certains cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

4 thèmes relevant de la primauté « choisie » des accords de branche ou des ANI (cf. ci-dessus points 14-1 à 14-4)

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Zoom

Sur les rapports entre accords de groupe/accords d'entreprise et accords d'entreprise/accords d'établissement.

- Un accord de groupe peut prévoir que ses dispositions se substituent à celles des accords d'entreprise (si elles ont le même objet) ; et ce que l'accord d'entreprise ait été conclu avant ou après l'accord de groupe. En clair un accord de groupe peut « verrouiller » un accord d'entreprise.
- Un accord d'entreprise peut prévoir que ses dispositions se substituent à celles des accords d'établissement (si elles ont le même objet) ; et ce que l'accord d'établissement ait été conclu avant ou après l'accord d'entreprise.

Cette articulation résulte de la « loi Travail » du 16 août 2016 et n'a pas été modifiée par les ordonnances.