

I- Définition et principes

Historique

Avant l'entrée en vigueur de la loi travail de 2016, un accord d'entreprise ne pouvait pas contenir de dispositions moins favorables qu'un accord de branche, qui lui-même ne pouvait être moins favorable à la loi, qui elle-même doit respecter la Constitution. C'est le principe de la **hiérarchie des normes**¹.



Légende : En droit du travail français, la logique qui s'articule dans cette hiérarchie des normes est celle du principe de faveur. Ce principe permet d'intervenir au niveau de la création d'une norme en interdisant aux normes inférieures de déroger dans un sens moins favorable aux normes de niveau supérieur.

La loi El Khomri du 8 août 2016 prévoyait que les accords collectifs d'entreprises devaient être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages. Sans accord majoritaire, les syndicats minoritaires peuvent demander à l'employeur d'organiser un référendum auprès des salariés pour valider l'accord. La loi prévoyait déjà les domaines dans lesquels il était interdit de déroger à l'accord de branche (6 domaines).

Définition

Accord de branche : Texte contractuel conclu par les représentants des salariés et des employeurs pour des entreprises d'un même secteur d'activité.

Accord d'entreprise² : Texte négocié et signé entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés et ne vaut que pour une entreprise. Il ne peut être adopté que s'il recueille 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs. Si le vote n'atteint pas 50% mais 30%, dans ce cas, après consultation des salariés, une possibilité de validation peut être exprimée.

Bon à savoir

Certains domaines relevant de l'accord de branche (salaires, égalité professionnelle, conditions de travail, insertion professionnelles et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, formation professionnelle) sont négociés tous les quatre ans et les domaines tels que la révision de la classification et l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises, tous les cinq ans.

¹ <https://www.movinmotion.com/loi-travail-inversion-hierarchie-des-normes/>

² <https://grh.ooreka.fr/comprendre/accord-entreprise>

II- Les raisons du changement législatif

Emmanuel Macron a souhaité approfondir le sujet de la négociation collective, entamé dans la loi travail de 2016. Les multiples concertations avec les 8 organisations syndicales et patronales lui ont permis de répartir les rôles entre la branche et l'entreprise en instaurant trois blocs présentés dans la partie III. Cette nouvelle réforme permet d'étendre le champ de primauté de l'accord d'entreprise. L'objectif de cette réforme est de renforcer le rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et sociale et de proposer davantage de capacité d'initiative à l'accord d'entreprise dans les autres domaines.

III- La nouvelle législation et les changements opérés

Une convention de branche peut désormais prévoir des règles différentes à la loi et les accords d'entreprises peuvent prévoir des règles différentes aux accords de branches. A partir du 1^{er} janvier 2018, l'ordonnance 2017-1385 va consacrer la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans plusieurs domaines.

Bloc n°1 : Primauté de l'accord de branche (Article L2253-1 Code du Travail)

Dans ce premier bloc, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise dans 11 domaines, qu'il soit conclu avant ou après.

- Salaires minimaux hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ainsi que la fixation d'une période de référence supérieure à un an, dans la limite de trois ans si un accord de branche l'autorise dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires
- Les mesures relatives au contrat de chantier
- L'égalité professionnelle hommes / femmes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies
- Le cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et lorsque l'entreprise de travail temporaire et utilisatrice s'engagent pour une durée à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Bloc n°2 : Impérativité de l'accord de branche (clause de verrouillage) (Article L2253-2)

L'accord de branche peut interdire à l'accord d'entreprise toute dérogation au moyen d'une clause de verrouillage ou d'impérativité : cela signifie que l'accord de branche peut décider de verrouiller – ou – non les quatre domaines cités ci-dessous.

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

L'accord d'entreprise ne pourra comporter de dispositions moins favorables à l'accord de branche

Bloc n° 3 : Primauté de l'accord d'entreprise (Article L2253-3)

L'accord d'entreprise s'impose dès lors qu'il propose des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche. De plus, pour tous les autres sujets non listés dans le bloc 1 et 2, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche quelle que soit la date de la conclusion des accords concernés. Par exemple, cela peut concerner la prime d'ancienneté, la durée de la période d'essai initiale, les primes, etc. ...

La contestation des accords de branche ou d'entreprise : Le délai est de 2 mois à compter de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations syndicales ou de la publication de l'accord. Ce délai est applicable que pour les accords de branche et d'entreprise conclus à partir du 23 septembre 2017.

Refus d'un accord d'entreprise par le salarié : Les dispositions d'un accord d'entreprise s'imposent aux dispositions prévues dans le contrat de travail. Un salarié est en droit de refuser toute modification de son contrat de travail (rémunération et durée du travail). Il dispose d'un mois pour faire connaître son refus à la date à laquelle l'accord a été mis à la connaissance des salariés. Si l'employeur décide de licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse, ce dernier à 12 mois pour contester devant le conseil des Prud'hommes.

IV- L'opinion publique

Actualités :

*Opinion publique*³

Le 4 octobre dernier, les représentants des syndicats routiers (CFDT, CGT, FO, CTFC) et les fédérations d'employeurs (OTRE, FNTR, TFL) se sont rencontrés pour trouver une solution sur l'application de la réforme du travail et notamment sur le point de primes diverses, 13^e mois dans le transport des voyageurs, frais de routes, etc. En effet, ces divers éléments figurent désormais dans les domaines pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Ces derniers, inquiets de l'impact de ces éléments de la rémunération sur le bulletin de salaire du salarié, ont demandé que « *l'accord de branche prime de façon exclusive sur l'accord d'entreprise sur tous les domaines* ».

La problématique repose ainsi sur l'écriture des ordonnances et non sur un conflit opposant les syndicats et le patronat. Plusieurs accords ont été conclus pour résoudre le conflit portant sur la rémunération tout en respectant « *l'esprit des ordonnances* ». Néanmoins, le gouvernement a révisé la convention collective dans le transport routier afin que les éléments de la rémunération qui deviennent partie intégrante des salaires minimaux hiérarchiques auxquels il est impossible de déroger par un accord d'entreprise.

³ http://www.liberation.fr/futurs/2017/10/04/routiers-un-accord-trouve-sur-la-remuneration_1600843

Actualité de la réforme⁴

En ce qui concerne la hiérarchie antérieure ? Certaines stipulations conventionnelles interdisent la dérogation aux accords d'entreprise. Le projet d'ordonnance indique pour les thèmes relevant du bloc 2, que les parties de l'accord de branche auront jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer la portée de ces stipulations conventionnelles et ainsi continuer à interdire toute dérogation au niveau des entreprises : ce qui signifie que les branches pourront revalider la « clause de verrouillage ». Quant aux domaines relevant du 3^{ème} bloc, le projet prévoit que les accords d'entreprises pourront immédiatement déroger aux accords de branche, sans tenir compte de la hiérarchie antérieure.

V- Analyse de cette réforme

Quel est l'impact de cette réforme ? Comme évoqué précédemment, un accord d'entreprise doit recueillir 50% des suffrages exprimés par les syndicats représentatifs pour être adopté. Avec les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le code du travail, si cette majorité n'est pas atteinte, un référendum d'entreprise pourra être mis en place et réservé aux salariés (précédemment, il était réservé uniquement aux syndicats). Si à la suite de ce référendum, l'accord obtient une majorité, dans ce cas il sera adopté même si les syndicats majoritaires s'y opposent. A l'inverse, sans obtention de la majorité, l'accord de branche se verra être toujours supérieure à l'accord d'entreprise.

Impact sur la fonction RH

Le conflit énoncé précédemment peut se répéter dans plusieurs secteurs de métier. Cela peut avoir un impact important d'un point de vue politique, financier et humain. Il convient ainsi de discuter, d'échanger et de trouver un accord avec les syndicats sur les sujets relevant du bloc 3 (tels que les primes, la durée de la période d'essai initiale) afin d'éviter un futur litige.

⁴ <https://www.gereso.com/actualites/2017/07/17/accord-entreprise-que-va-changer-la-reforme-du-ministere-du-travail/>