

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les accords collectifs

Les accords collectifs sont des textes négociés et conclus entre les partenaires sociaux. Ils portent sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que sur les garanties sociales.

Sommaire

- Qu'est-ce qu'un accord national interprofessionnel (ANI) ?
- Qu'est-ce qu'un accord de branche ?
- Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ?
- Les accords collectifs peuvent-ils déroger aux dispositions du code du travail ?
- Comment s'articulent les dispositions des accords de branche et des accords d'entreprise ?
- Les exceptions
- Comment s'articulent les dispositions des accords collectifs avec le contrat de travail ?
- Quelle information l'employeur doit-il communiquer aux salariés sur les accords collectifs ?

Les accords collectifs sont des textes négociés et conclus entre les partenaires sociaux, c'est-à-dire une ou plusieurs organisations patronales et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés. Ils portent sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que sur les garanties sociales.

Leur objet est d'adapter les dispositions du code du travail aux spécificités des branches d'activité.

Qu'est-ce qu'un accord national interprofessionnel (ANI) ?

L'accord national interprofessionnel est un accord collectif conclu au niveau national et couvrant l'ensemble des secteurs d'activité.

Qu'est-ce qu'un accord de branche ?

L'accord de branche est un accord collectif conclu au niveau national et couvrant une branche professionnelle, un secteur d'activité.

Les conventions collectives sont des accords de branche.

Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ?

L'accord d'entreprise est un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise. Lorsqu'il est conclu au niveau d'un

établissement, on parle d'accord d'établissement. Il peut également être conclu au niveau du groupe, on parle alors d'accord de groupe.

Les accords collectifs peuvent-ils déroger aux dispositions du code du travail ?

Les accords collectifs ne peuvent pas déroger aux dispositions dites « d'ordre public ». Par exemple, les salaires minimaux prévus par les conventions collectives et accords de branche ne peuvent pas être inférieurs au SMIC. Si tel est le cas, le minimum conventionnel ne s'applique pas et le SMIC se substitue à lui.

Lorsqu'un thème est traité par le code du travail et par un accord collectif, c'est la disposition la plus favorable au salarié qui doit être appliquée. Par exemple, si l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est plus favorable que l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail, il convient d'appliquer l'indemnité conventionnelle.

Toutefois, les accords de branche et d'entreprise peuvent aménager certaines dispositions du code du travail, limitativement énumérées, ou déroger à celles-ci, à condition de prévoir des contreparties pour les salariés.

Comment s'articulent les

dispositions des accords de branche et des accords d'entreprise ?

Une ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective donne la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (ordonnance n° 2017-1385, art. 1^{er}).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'accord d'entreprise (ou l'accord d'établissement), s'il existe, s'applique même en présence d'un accord de branche et même si ses dispositions sont moins favorables que celles de l'accord de branche.

Article L 2253-3 du Code du Travail

Les exceptions

Dans certains domaines, la convention collective ou l'accord de branche doit s'appliquer, sauf lorsqu'il existe un accord d'entreprise assurant des garanties au moins équivalentes.

Il s'agit des matières suivantes :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires ;
- Les dispositions relatives à un régime d'équivalence ;
- Les dispositions déterminant la période référence dans le cadre de la répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Les dispositions fixant le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
- Les dispositions relatives à la durée minimale du travail à temps partiel, au taux de majoration des heures complémentaires et aux conditions de conclusion d'avenants temporaires d'augmentation de la durée du travail ;
- Les dispositions relatives à la durée maximale des CDD ou CTT (contrat de travail temporaire), au délai de transmission du CDD au salarié, au délai de carence entre 2 CDD ou 2 CTT, et au nombre maximal de renouvellement d'un CTT ;
- Les dispositions relatives au CDI de chantier ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à

disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

- La rémunération minimale en cas de portage salarial et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Article L 2253-1 du Code du Travail

Dans d'autres domaines, la convention collective ou l'accord de branche peut prévoir qu'il ou elle prime sur l'accord d'entreprise sauf si cet accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Il s'agit des domaines suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article L 2253-2 du Code du Travail

Comment s'articulent les dispositions des accords collectifs avec le contrat de travail ?

Le contrat de travail ne peut pas comporter de clauses moins favorables que les dispositions de la convention collective, des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi par exemple, le contrat de travail ne peut pas prévoir une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la convention collective.

Quelle information l'employeur doit-il communiquer aux salariés sur les accords collectifs ?

L'employeur a une obligation d'information des salariés et des représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux, salariés mandaté) sur les accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Il doit remettre à chaque salarié, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes

conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Il doit mentionner dans le contrat de travail l'intitulé de la convention collective applicable.

Il doit communiquer, par tout moyen aux salariés, un avis indiquant qu'un exemplaire des conventions et accords est tenu à leur disposition sur leur lieu de travail et précisant les modalités de consultation pendant leur temps de présence.

Il doit mentionner l'intitulé de la convention collective applicable sur le bulletin de paie.

Il doit remettre un exemplaire des conventions et accords

aux institutions représentatives et syndicales, ainsi qu'aux salariés mandatés. De plus, Il doit informer annuellement les intéressés de la liste des modifications apportées à la convention collective et aux accords.

Dans les entreprises dotées d'un Intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour des mêmes textes.

Articles R 2262-1 à R 2262-3 et R 3243-1 du Code du Travail.

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/documents-affichages-obligatoires-matiere-hygiene-securite.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/documents-affichages-obligatoires-matiere-personnel.html> »