

Le droit du travail

Les enjeux des conventions et accords dans l'entreprise

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule	3
La couverture conventionnelle	3
L'assujettissement à une convention collective	3
L'application d'un texte de convention	3
L'adhésion, l'application volontaire et les usages	3
La détermination de la convention collective de branche applicable	4
Le rattachement de l'entreprise à un champ d'application de convention collective de branche	4
La pluriactivité	4
Les concours de textes	5
La prévalence de l'accord d'entreprise	5
Le rapport avec les dispositions légales	5
Le principe de faveur	5
La supplétivité de la loi	5
Le rapport avec les accords de champ plus large	6
La supplétivité des dispositions conventionnelles de champ professionnel ou territorial plus large	6
Les modes alternatifs du dialogue social en entreprise	6
Les négociations dans l'entreprise	7
La négociation par les délégués syndicaux (DS)	7
L'absence de délégués syndicaux	7

La négociation avec les membres du CSE en l'absence de DS.....	7
La négociation avec les salariés mandatés en l'absence de DS.....	8
Les dispositions valant accord d'entreprise valide	8
L'approbation d'un « projet d'accord ».....	8
L'application d'un accord type	8
Références	9

Préambule

Les conventions et accords collectifs dans les entreprises représentent des enjeux et font l'objet de négociations.

Dans cette leçon nous aborderons les enjeux des conventions et accords dans l'entreprise. Nous verrons en particulier comment déterminer les textes conventionnels applicables et quel est l'intérêt du dialogue social dans les entreprises avec ou sans interlocuteurs syndicaux.

La couverture conventionnelle

La convention collective est générale. L'accord collectif traite d'un ou plusieurs sujets spécifiques.

C. trav., art. L. 2221-2

La plupart des conventions collectives sont nationales (CCN). Certaines ont un champ territorial plus réduit, d'autres sont catégorielles.

Certaines catégories de salariés peuvent être visées ou exclues. Certaines activités relèvent de CCN spécifiques (VRP, journalisme, etc.).

L'assujettissement à une convention collective

L'application d'un texte de convention

La convention collective (CC) définit son champ d'application. L'extension la rend applicable à toutes les entreprises relevant de son champ d'application, alors même que l'employeur n'a pas signé ou adhéré à la convention. L'élargissement la rend applicable à une zone géographique autre que celle définie initialement.

C. trav., art. L. 2222-1

L'assujettissement d'une entreprise à une convention collective nécessite qu'elle rentre dans le champ d'application territorial et professionnel de celle-ci. Cela suppose aussi la signature de la convention collective par l'employeur, ou l'affiliation de l'entreprise à une organisation professionnelle signataire.

C. trav., art. L. 2222-1

Il est fait application d'un texte conventionnel à tous les salariés de l'entreprise, qu'ils appartiennent ou non aux syndicats signataires.

L'adhésion, l'application volontaire et les usages

Lorsqu'aucun accord n'est applicable à l'entreprise, l'employeur peut adhérer à la convention collective conclue par d'autres.

C. trav., art. L. 2261-3

Il peut décider d'appliquer volontairement le texte, en tout ou partie, par décision unilatérale. Il n'est alors pas tenu d'appliquer les avenants ultérieurs.

Soc., 10 juin 1992, n°88-41561

La détermination de la convention collective de branche applicable

Le rattachement de l'entreprise à un champ d'application de convention collective de branche

Il faut déterminer la convention collective et les accords collectifs de branche applicable dans l'entreprise.

La convention collective effectivement applicable dépend de l'activité principalement exercée (APE) par l'employeur.

C. trav., art. L. 2261-2

Le code APE devenu code NAF (nomenclature d'activité française) est composé de 4 chiffres et d'une lettre. Attribué par l'INSEE à des fins statistiques, il n'a qu'une valeur indicative pour déterminer la convention collective applicable.

D. n° 2007-1888 du 26 déc. 2007

La mention d'une convention collective dans le contrat de travail vaut application de celle-ci. Si elle figure uniquement sur le bulletin de paie il y a présomption simple d'application. Elle peut être renversée.

Soc., 16 mai 2012, n°11-11100 ; Soc., 15 nov. 2007, n°06-43383

La pluriactivité

En cas d'exercice de plusieurs activités, il y a lieu d'appliquer la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

Mais la détermination de l'activité principalement exercée peut être contestée. Les juges peuvent s'émanciper du code APE, devenu code NAF. En matière industrielle, ils peuvent retenir une référence aux effectifs affectés à chaque activité. Dans d'autres domaines, la part de chiffre d'affaires (CA) de chaque secteur d'activité ne peut être seule prise en compte. En cas d'activités industrielle et commerciale, le critère des effectifs est retenu si le CA relatif à l'activité industrielle représente au moins le quart du CA total.

Soc., 23 avr. 2003, n°01-41196 ; Soc. 20 juin 2013, n°11-23071 ; QE n°10230, JO Sénat Q, 5 mai 1971, p. 293

En cas d'activité nettement différenciée dans un centre d'activités autonomes, son personnel peut relever d'une autre convention collective.

Les concours de textes

Si l'entreprise applique une convention collective alors qu'elle rentre dans le champ d'application ou d'extension d'une autre, il y a concours de textes de même niveau. Plusieurs cas se présentent :

- Il y a des conventions collectives de niveau géographique différents (ex : local et national) ;
- Il y a application volontaire d'une autre convention collective ;
- Il existe un usage, un engagement unilatéral ou une clause contractuelle pour l'appliquer.

Les avantages ayant le même objet ou la même cause ne se cumulent pas : s'appliquent les dispositions les plus favorables à l'ensemble des salariés, en procédant à une appréciation globale, avantage par avantage.

Ass. pl. 18 mars 1988, n°84-40083 ; Soc., 5 avr. 2018, n°16-26740

En cas d'application volontaire, pour les relations individuelles, les textes se combinent en appliquant les dispositions les plus favorables.

En cas d'usage, on retient les dispositions plus favorables, sauf supplétivité. L'accord collectif met fin à l'usage ou à l'engagement unilatéral, même sans dénonciation. Enfin, le choix contractuel s'impose aux parties.

Soc. 7 mai 2002, n°99-44161 ; Soc., 4 mars 2020, n°18-11584

La prévalence de l'accord d'entreprise

La convention d'entreprise recouvre les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe.

C. trav., art. L. 2232-11

Le rapport avec les dispositions légales

Le principe de faveur

Les dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables que les dispositions légales. Ce principe de faveur s'efface en cas d'accord dérogatoire admis par le législateur ou de supplétivité de la loi.

C. trav., art. L. 2251-1

La supplétivité de la loi

En 1982, sauf pour les dispositions d'ordre public, a été admise la possibilité d'une dérogation à la loi par accord collectif, mais en vertu d'une disposition législative expresse, dans une matière déterminée et selon d'éventuelles conditions.

Loi n°82-957 du 13 nov. 1982

En 2016, à la suite du rapport COMBREXELLES, la loi devient supplétive dans certains domaines (la plupart des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et congés). Elle s'applique en l'absence de dispositions conventionnelles applicables. Pour les règles concernées, le législateur distingue dans le code du travail les dispositions relevant de l'ordre public, de celles négociables et des règles supplétives.

En 2017, la supplétivité de la loi a été étendue à d'autres domaines : d'autres chapitres du code sont désormais rédigés selon le triptyque.

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ; Ord. 2017-1385 du 23 sept. 2017 ; C. trav., art. L. 2251-1

Le rapport avec les accords de champ plus large

La supplétivité des dispositions conventionnelles de champ professionnel ou territorial plus large

En 2004, la dérogation, par un accord d'entreprise, aux dispositions conventionnelles couvrant un champ professionnel ou territorial plus large (branche, ANI, etc.) a été admise, sauf pour certains domaines réservés ou en présence de clause de verrouillage. En 2008, la primauté de l'accord d'entreprise a été reconnue dans certains domaines (aménagement du temps de travail, compte épargne temps, contingent d'heures supplémentaires, conventions de forfait).

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 ; loi n°2008-789 du 20 août 2008

Avec les ordonnances de 2017, la supplétivité des dispositions conventionnelles couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que l'entreprise est instaurée à l'exception de domaines sanctuarisés par la loi ou des clauses de verrouillage.

13 domaines relèvent obligatoirement de la branche professionnelle (bloc n°1).

4 domaines peuvent être réservés par clause de verrouillage (bloc n°2).

La prévalence de la branche ne vaut qu'autant qu'il n'y a pas, dans l'accord d'entreprise, de garanties équivalentes. Hormis ces exceptions, il y a primauté de l'accord d'entreprise.

C. trav., art. L. 2253-1 et 2 ; C. trav., art. L. 2253-3

Les modes alternatifs du dialogue social en entreprise

Trois négociations répondent à des règles spécifiques :

- La négociation d'accords d'intéressement ou de participation ;

C. trav., art. L. 3312-5 et L. 3322-6

- La négociation du protocole d'accord pré-électoral (PAP) ;

C. trav., art. L. 2314-5, 6 et 12

- La négociation menée au sein du comité social et économique (CSE) relativement au règlement intérieur du CSE, à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), aux consultations récurrentes du CSE.

C. trav., art. L. 2315-24, 42 et 43 et L. 2312-19

Les négociations dans l'entreprise

La négociation par les délégués syndicaux (DS)

La conclusion d'une convention d'entreprise ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est soumise à la signature de l'employeur et d'organisations syndicales de salariés représentatives (OSR) dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les délégués syndicaux des OSR dans l'entreprise participent à la négociation collective.

C. trav., art. L. 2231-1 ; C. trav., art. L. 2231-2 et L. 2232-17

S'il est institué un conseil d'entreprise, il lui est dévolu la mission de négocier des accords collectifs.

C. trav., art. L. 2321-1 et s.

L'absence de délégués syndicaux

Le Conseil Constitutionnel a admis que les négociateurs pouvaient être « *salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité (...) dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives* ». Le recours à des « négociateurs alternatifs » est prévu par le législateur.

Cons. const. 6 nov. 1996, n°96-383

La négociation avec les membres du CSE en l'absence de DS

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, peuvent négocier les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE mandatés par une ou des OSR dans la branche ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Une OSR mandate un seul élu.

L'accord conclu doit :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, être signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour de l'élection de la délégation du personnel au CSE ;

C. trav., art. L. 2232-23-1 II

- Dans celles de 50 salariés et plus, être soumis à l'approbation majoritaire des salariés (en suffrages exprimés) ;

C. trav., art. L. 2232-24

Les membres titulaires du CSE non mandatés peuvent négocier :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, concurremment aux élu(s) ou salarié(s) mandatés ;

C. trav., art. L. 2232-23-1

- Dans les celles de 50 salariés et plus, en l'absence d'élus mandaté(s) et pour négocier des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, sauf accord de méthode pour grands licenciements économiques.

C. trav., art. L. 2232-25

Les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour de l'élection au CSE.

C. trav., art. L. 2232-23-1 et 25

La négociation avec les salariés mandatés en l'absence de DS

Le mandatement d'un salarié devrait être possible dans les entreprises de moins de 11 salariés.

CE, 1^{er} avr. 2019, n°417652

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, un salarié peut être expressément mandaté par une ou des OSR dans la branche ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel, concurremment aux élu(s) du CSE.

C. trav., art. L. 2232-23-1

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le recours au(x) salarié(s) mandaté(s) n'est possible que si aucun membre de la délégation du personnel du CSE n'a manifesté son souhait de négocier.

C. trav., art. L. 2232-26

Dans tous les cas, l'accord conclu doit être soumis à l'approbation majoritaire des salariés.

C. trav., art. L. 2232-23-1 et art. L. 2232-26

Les dispositions valant accord d'entreprise valide

L'approbation d'un « projet d'accord »

Dans les entreprises de moins de 11 salariés sans DS et dans celles entre 11 et 20 salariés sans CSE, l'employeur peut soumettre à l'approbation du personnel un projet d'accord défini unilatéralement. Il n'y a pas de négociation collective.

C. trav., art. L. 2232-21 à 23

S'il est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (non des suffrages exprimés), il est considéré comme un « accord d'entreprise valide ».

C. trav., art. L. 2232-22

L'application d'un accord type

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, peut exister un accord type de branche avec des choix optionnels et des stipulations spécifiques. Il peut être repris par décision unilatérale de l'employeur, après information du CSE et des salariés. *C. trav. art. L. 2232-10-1*

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les enjeux des conventions et accords dans l'entreprise, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.