

Droit du travail - Transcription vidéo – Les enjeux des conventions et accords dans les entreprises

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue dans cette nouvelle séquence consacrée aux conventions et accords collectifs dans l'entreprise.

Nous nous attacherons à comprendre comment on peut déterminer les textes conventionnels applicables dans l'entreprise et spécialement la convention collective, ainsi qu'aux enjeux du dialogue social dans les entreprises, avec ou sans interlocuteurs syndicaux.

Et pour ce faire, nous aurons un plan exceptionnellement en trois parties. Nous traiterons tout d'abord de la couverture conventionnelle des salariés dans une entreprise, ensuite de la prévalence de l'accord d'entreprise et enfin des modes alternatifs qui ont été instaurés pour favoriser le dialogue social dans l'entreprise lorsqu'il n'y a pas de présence syndicale.

Pour examiner tous ces points, nous nous placerons du point de vue de l'entreprise.

Pour commencer, distinguons les accords des conventions collectives.

Des conventions collectives sont générales, tandis que les accords collectifs portent sur un sujet particulier.

Des conventions collectives sont généralement applicables sur un champ territorial national, mais elles peuvent être conclues pour un champ territorial plus réduit, par exemple une région ou un département. Elles peuvent également être limitées pour tout ou partie de leur disposition à certaines catégories de salariés, par exemple, l'encadrement. Enfin, certaines conventions collectives nationales traitent d'activités spécifiques comme les VRP ou le journalisme.

Quelle convention collective est applicable ? C'est ce que nous allons voir dans une première partie.

Chaque texte conventionnel doit comporter une clause précisant son champ d'application territorial et professionnel. La convention collective va s'appliquer soit parce que l'entreprise a été signataire du texte ou qu'elle a été affiliée à une organisation professionnelle signataire, une organisation patronale.

Mais elle peut se voir appliquée également dans d'autres entreprises lorsque auront été pris par le ministère du Travail des arrêtés soit d'extension, soit d'élargissement. Enfin, il peut y avoir une application du texte conventionnel par application d'une disposition contractuelle ou par usage.

Revenons un moment sur ces arrêtés.

L'arrêté d'extension permet d'appliquer la convention collective ou l'accord collectif à toutes les entreprises du champ d'application territorial et professionnel. Tandis que l'arrêté d'élargissement permet d'appliquer ce même texte à une zone géographique plus large que celle prévue initialement.

Il faut aussi préciser que l'employeur peut adhérer à l'accord ou à la convention collective ou en faire une application volontaire. Mais en ce cas, l'employeur n'est pas tenu par les avenants qui seront conclus après sa décision unilatérale d'application du texte.

En pratique, comment déterminer la convention collective applicable ?

La convention collective a précisé son champ d'application professionnelle et le Code du travail nous précise que la convention collective sera applicable aux entreprises relevant des activités mentionnées.

Il s'agit de retenir l'activité principalement exercée par l'entreprise. Comment la déterminer ? L'INSEE attribue à chaque entreprise un code d'activité principalement exercée : le code APE, devenu code nomenclature d'activité française et qui est composé de quatre chiffres et d'une lettre. Ce code permet de déterminer l'APE et donc de rattacher une entreprise à un champ d'application professionnel de convention collective. Cependant, il n'a qu'une valeur indicative.

On va retrouver la mention d'une convention collective, parfois sur le contrat de travail ou encore sur le bulletin de paie. Lorsque la mention est contractualisée, cela vaut application de la convention collective. En revanche, sur le bulletin de paie, il s'agit simplement d'une présomption simple d'application de celle-ci. Elle pourra donc être renversée en prouvant que les salariés dépendent d'une autre convention collective en raison de l'activité principalement exercée.

Mais un problème se pose lorsque sont exercées plusieurs activités différentes.

Il faut tout d'abord regarder dans les différentes conventions collectives susceptibles de s'appliquer. Quelles sont les conditions de rattachement ? Et regarder également si, dans celles-ci et sous réserve de réciprocité, il y aurait des clauses d'option.

La jurisprudence a dégagé un certain nombre de règles permettant de trancher ce problème. Dans l'industrie, il est proposé de faire référence aux effectifs de chaque activité. C'est l'activité qui aura le plus de salariés qui sera retenue. Dans d'autres domaines, on peut tenir compte d'autres critères comme le chiffre d'affaires de chaque activité. Mais ça ne peut pas être le seul critère pris en compte. Lorsque les activités sont à la fois industrielles et commerciales, le critère des effectifs sera retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur au quart du chiffre d'affaires total. Enfin, et par exception, il est possible d'appliquer une convention collective spécifique lorsqu'il y a une activité nettement différenciée dans un centre d'activités autonomes, c'est ce que nous apprend la jurisprudence.

Il peut y avoir des problèmes de concours de texte, par exemple lorsqu'il y aura deux textes conventionnels applicables, mais de niveaux géographiques différents. Par exemple, une convention collective locale et une convention collective nationale. Il peut y avoir également un problème de concours de texte lorsque l'employeur aura fait une application volontaire d'une convention collective ou invoqué un usage, pris un engagement unilatéral ou conclu une disposition contractuelle sur l'application de ce texte alors qu'un autre texte conventionnel est normalement applicable.

Que dit la jurisprudence ?

On ne peut pas cumuler les avantages qui ont le même objet ou la même cause et que l'on retiendra donc les dispositions les plus favorables à l'ensemble des salariés sachant que cette appréciation devra être menée globalement en distinguant avantages par avantages. Lorsqu'il y a une application volontaire d'autres textes, cela peut être un peu délicat, car il faut combiner les dispositions les plus favorables des deux textes pour ce qui concerne en tout cas les relations individuelles. Lorsqu'il est fait application d'une convention collective par usage, ce sont les dispositions les plus favorables qui

s'appliquent, sauf supplétivité de l'usage. Par ailleurs, la conclusion d'un accord collectif va mettre un terme à cet usage ou à l'engagement unilatéral, et ce, même sans dénonciation du texte précédemment appliqué. Enfin, lorsqu'il y a une clause contractuelle définissant une convention collective, celle-ci s'impose aux parties.

Voyons maintenant l'intérêt de conclure un accord d'entreprise en ce qu'il peut prévaloir sur des règles conventionnelles de niveau supérieur ou sur la loi.

On parle souvent de l'accord d'entreprise, mais le terme général est celui de convention d'entreprise et il recouvre à la fois les accords d'entreprise d'établissement et les accords de groupe.

Tout d'abord, peut-on appliquer des dispositions négociées dans l'entreprise en lieu et place de dispositions légales ?

On fait généralement application du principe de faveur, c'est à dire qu'on accepte que des dispositions conventionnelles s'appliquent dès lors qu'elles sont plus favorables que les dispositions légales. Cependant, ce principe s'efface dans deux circonstances : d'une part lorsque la loi a autorisé une dérogation par voie conventionnelle. Enfin, lorsque la loi est considérée comme supplétive et que l'accord d'entreprise est la norme.

Historiquement, on est passé en fait des accords dérogatoires à la supplétivité de la loi de manière progressive. En 1982, il a été admis que des accords collectifs pouvaient déroger à la loi s'il y avait une disposition législative expresse dans une matière bien déterminée et, le cas échéant, selon d'éventuelles conditions. Puis la loi Travail a introduit le fait que les dispositions législatives puissent être supplétives dans le domaine de la durée du travail, des repos et des congés. Les ordonnances Macron ont étendu le champ de la supplétivité de la loi à d'autres domaines. Cela a conduit à rédiger différemment les dispositions du Code du travail, selon un triptyque distinguant les mesures d'ordre public, celles qui peuvent être négociées, et enfin les règles supplétives applicables en l'absence d'accord collectif.

L'accord collectif peut également prévaloir sur des dispositions prévues par les partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle ou au niveau national et interprofessionnel.

Cette supplétivité des dispositions conventionnelles couvrant un champ professionnel ou territorial plus large que celui de l'entreprise est le fruit d'une évolution législative. En 2004, il a été admis la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de niveau supérieur, sauf dans certains domaines réservés et sauf existence d'une clause de verrouillage interdisant cette dérogation. En 2008, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche a été instaurée dans l'aménagement du temps de travail pour différentes mesures comme le compte épargne temps, le contingent d'heures supplémentaires ou les conventions de forfait. Mais c'est véritablement en 2017 que s'est opéré le renversement. Avec les ordonnances Macron, l'accord d'entreprise prévaut d'une manière générale, sauf dans treize domaines sanctuarisés et à l'exception également de quatre autres domaines où les partenaires sociaux peuvent, dans la branche professionnelle, instaurer une clause de verrouillage.

On aura donc trois blocs.

Le premier concerne les domaines qui sont réservés à la branche professionnelle.

Le second, ceux qui sont réservés par clause de verrouillage sur décision des partenaires sociaux de la branche à cette même branche professionnelle.

Pour tous les autres domaines, ce sera la primauté de l'accord d'entreprise. Mais il faut préciser que pour les premier et second blocs, l'accord d'entreprise peut également prévaloir s'il offre des garanties au moins équivalentes aux dispositions conclues au niveau de la branche professionnelle.

Voici les différentes matières qui font l'objet d'une sanctuarisation pour la branche professionnelle. Il y en a treize, parmi lesquelles les salaires minima hiérarchiques et les classifications professionnelles. Ainsi que les quatre matières qui peuvent faire l'objet d'une clause de verrouillage.

Si on favorise l'émergence et l'application de règles conventionnelles d'entreprise, encore faut-il pouvoir les négocier. C'est le troisième enjeu, celui du développement du dialogue social dans l'entreprise, spécialement lorsqu'il n'y a pas d'interlocuteurs syndicaux.

Il nous faut au préalable préciser que certaines négociations sont particulières : celles relatives à l'intéressement et à la participation, celles du protocole préélectoral ou enfin, les négociations menées au sein du CSE, par exemple, pour mettre en place un règlement intérieur.

Pour toutes les autres négociations, comment cela se passe-t-il ?

Nous allons tout d'abord voir avec qui faut-il négocier.

Le principe, c'est que l'employeur négocie avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il y a néanmoins une exception c'est lorsque dans l'entreprise a été instauré non un CSE mais un conseil d'entreprise. En ce cas, il lui est dévolu la mission de négocier les accords collectifs en lieu et place des délégués syndicaux.

Alors, que faire quand il n'y a pas de délégués syndicaux ?

Le Conseil constitutionnel, en 1996, a admis qu'une négociation puisse être menée avec d'autres acteurs alternatifs. Il s'agit effectivement de pouvoir négocier avec des salariés désignés par la voie d'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.

Quels sont ces négociateurs alternatifs dans les entreprises de onze salariés et plus et en l'absence de délégués syndicaux ?

Il s'agit tout d'abord des élus du CSE, ceux qui acceptent de négocier, qu'ils aient été ou non mandatés. Ensuite, il y aura également des salariés qui pourront être directement mandatés, toujours par une organisation syndicale représentative de branche ou, à défaut, par une organisation syndicale représentative sur le plan national et interprofessionnel.

Voyons tout d'abord la négociation avec les membres de la délégation du personnel du CSE. Il doit s'agir de membres titulaires.

Tout d'abord, les élus peuvent être mandatés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Ils doivent alors représenter la majorité des suffrages exprimés au premier tour de l'élection au CSE. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les élus mandatés vont négocier un accord qui sera ensuite soumis à l'approbation des salariés. Il ne sera valide que s'il y a une majorité de salariés se prononçant favorablement en terme de suffrages exprimés.

Lorsque les élus qui négocient n'ont pas été mandatés par une organisation syndicale représentative, il faudra qu'ils représentent pour les signataires la majorité des suffrages exprimés au premier tour de l'élection au CSE.

Deux précisions s'imposent. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il n'y a pas de prévalence des élus mandatés sur les élus non mandatés. Enfin, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le recours aux élus non mandatés est limité à un champ de négociation particulier. Il s'agit des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

En dehors des élus, il est possible de négocier avec des salariés qui ont été mandatés par une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il n'y a aucune prévalence entre les élus et les salariés mandatés. En revanche, dans celles de 50 salariés et plus, ils ne peuvent intervenir que si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier.

Quoi qu'il en soit, et quelle que soit la taille de l'entreprise, il faudra que le texte qui aura été conclu soit soumis à l'approbation majoritaire des salariés de l'entreprise lors d'une consultation.

Par ailleurs, il y a la particularité des très petites entreprises où ont été instaurées des dispositions qui valent accord d'entreprise valide, sans forcément qu'il y ait négociation. Dans les très petites entreprises, à savoir celles qui ont moins de onze salariés, pas de délégués syndicaux, et celles qui ont entre onze et vingt salariés et qui ne disposent pas de CSE, l'employeur pourra unilatéralement définir un projet d'accord, et ce, sans négociation. Il le soumettra à ses salariés et le texte sera considéré comme un accord d'entreprise, bien qu'il n'ait jamais été négocié si les deux tiers des salariés l'approuvent. Attention ! Il s'agit des effectifs et non des suffrages exprimés.

Dans les branches professionnelles qui l'auront prévu, il est possible pour un employeur, en relevant de choisir un accord type défini au niveau de la branche avec des choix optionnels. Il prendra donc une décision unilatérale, celle de reprendre le texte de l'accord type en spécifiant les stipulations qui lui sont particulières et qui lui sont proposées dans l'accord type. Cet accord sera applicable après information du CSE et information des salariés.

Alors, que retenir concernant la couverture conventionnelle ?

Que chaque convention collective précise son champ d'application territorial et professionnel, qu'il est possible d'adhérer à une convention collective ou d'en faire une application volontaire. Le rattachement à un champ conventionnel se fait en fonction de l'activité principalement exercée et il peut y avoir des difficultés lorsqu'il y a pluriactivité.

Ensuite, il faut retenir que l'accord d'entreprise va pouvoir prévaloir par rapport à la loi, sauf dans certaines dispositions d'ordre public. Ensuite, l'accord d'entreprise, va sauf dans certains domaines, sanctuarisé, pouvoir prévaloir par rapport au texte conventionnel de niveau supérieur.

Le dialogue social se mène avec les organisations syndicales représentatives et donc la négociation se fait avec les délégués syndicaux. Mais il a été admis, lorsqu'il n'y a pas d'implantation syndicale, de pouvoir mener une négociation avec des acteurs alternatifs : les élus du CES, qu'ils soient mandatés ou non, ou des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative. Enfin, dans les très petites entreprises, il est possible de soumettre à l'approbation des salariés un projet d'accord non négocié ou de retenir un accord type défini au niveau de la branche.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les enjeux des conventions et accords dans les entreprises, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, 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