

L'accord collectif

Description

L'accord collectif tient un rôle prépondérant dans différentes organisations au sein de l'entreprise. Il constitue la base des procédures régissant le traitement des ressources humaines. Les [chefs d'entreprise](#) et les représentants du personnel, chacun à son niveau, ont tout intérêt à bien maîtriser cette notion. Il leur sera ainsi plus facile de mettre en œuvre toutes les dispositions liées aux relations de travail.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#)

L'accord collectif, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un document concrétisant le consentement mutuel de **négociations conclues entre un groupe d'employeurs et des représentants des salariés**. À l'instar d'un contrat, il est signé pour une durée bien définie.

L'accord collectif est établi de manière à **instaurer une relation harmonieuse entre l'employeur et les salariés**. À la différence d'une convention collective, il traite des thématiques spécifiques, telles que :

- Les congés et les pauses ;
- La [durée de travail](#) ;
- Le travail des mineurs ;
- Le système de rémunération ;
- La couverture médicale ;
- La protection sociale.

Néanmoins, il **se réfère généralement au Code du travail** afin d'octroyer aux salariés des mesures avantageuses, dans la mesure du possible. Les parties prenantes peuvent alors se baser sur le document en cas de litige résultant notamment d'une incompréhension des contenus de l'accord collectif.

Une telle circonstance peut survenir dans des **sujets très spécifiques**, tels que :

- L'égalité des droits professionnels entre l'homme et la femme ;
- Les mesures appliquées aux CDD ou CDI ;
- Les conditions salariales hiérarchiques ;

- Les classifications.

Quels sont les différents types d'accords collectifs ?

La coordination des relations de travail repose grandement sur les accords collectifs. Il en existe généralement **quatre types**. Ils prennent respectivement en compte les réalités de chaque entreprise, en fonction des caractéristiques de son activité.

Accord de branche

Appelé aussi accord professionnel, il est établi et **valable pour tous les employés d'un secteur d'activité bien défini**. En effet, il s'applique à tous les salariés de différentes entreprises opérant dans le même secteur.

La **mise en application de l'accord de branche** ne prend pas en compte la différenciation des entreprises en matière de :

- Situation géographique ;
- [Statut juridique](#);
- Taille.

Il est complémentaire aux **conventions propres à une société**, si elle en dispose. Les sujets spécifiques évoqués dans ce type d'accord peuvent concerner les :

- Horaires de travail ;
- Absences et congés ;
- Avantages sociaux ;
- Salaires minimums.

Accord d'entreprise

Par ailleurs, l'accord d'entreprise ou d'établissement est **établi à l'intention de l'ensemble des salariés d'une entreprise en particulier**. Ce type d'accord s'apparente au [règlement intérieur](#) régissant une organisation précise.

Il s'applique alors uniquement aux travailleurs au sein de l'entreprise concernée. Les aspects professionnels et sociaux traités dans un accord d'entreprise sont similaires à ceux d'un accord de branche. En revanche, ils **répondent particulièrement aux besoins réels de l'entreprise** en question.

Bon à savoir : [l'accord de branche et l'accord d'entreprise](#) peuvent coexister au sein

d'une entreprise.

Accord interprofessionnel

Il s'agit d'une **négociation collective établie au niveau national, entre plusieurs partenaires sociaux**. Appelé également accord national interprofessionnel ou ANI, elle s'applique à tous les secteurs d'activités concernés.

Par exemple, l'accord peut contraindre des entreprises à **donner des motifs en cas de refus d'une demande d'un salarié à effectuer un télétravail**. Toutes les entreprises contractantes doivent respecter les dispositions prévues dans le document.

Accord de groupe

C'est une **entente signée entre les partenaires sociaux d'un groupe et la direction de l'entreprise principale**. Le contrat établi s'applique à l'ensemble des salariés de la [société](#) dominante et des filiales du groupe, et ce, sans prendre en compte le département ni le poste occupé.

Les **règles fixées dans le cadre de cet accord** gravitent autour des :

- Conditions de travail ;
- Différents aspects relatifs aux relations professionnelles ;
- Droits du personnel liés aux horaires de travail, congés et avantages sociaux.

Comment négocier un accord collectif ?

La négociation d'un accord collectif **nécessite une mûre réflexion**. Et elle demande l'engagement des parties prenantes. Afin de la mener à bien, il faut accorder une importance particulière aux points suivants :

- Convocation des syndicats représentatifs ;
- Prise en compte des besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés ;
- Définition des objectifs et limites de chaque partie contractante ;
- Instauration d'une relation de confiance ;
- Définition de l'ordre du jour ;
- Partage d'informations utiles à la négociation ;
- Présentation des sujets, suggestions, arguments et compromis ;
- Exploration d'alternatives relatives aux sujets soulevés.

Une fois la négociation effectuée, les syndicats représentatifs sont tenus d'**informer le personnel sur le contenu du document**. Les organisations syndicales représentatives doivent effectuer également le dépôt signé auprès de la DGT ou Direction générale du travail.

Peuvent-ils déroger aux dispositions du Code du travail ?

Les accords collectifs **ne doivent pas faire l'objet de dérogations aux dispositions du Code du travail dites d'ordre public**. Certains thèmes comme le SMIC ne sont pas prévus dans les documents. Ils ne peuvent pas non plus être révisés.

En revanche, des dérogations peuvent être appliquées si l'accord collectif prévoit des **contreparties dépassant les dispositions du Code du travail sur des sujets qui ne sont pas d'ordre public**, tels que :

- L'optimisation des avantages des travailleurs, dépassant les conditions minimales exigées dans le Code du travail ;
- La flexibilité des horaires de travail et des modalités de congés.

Qui des accords de branche et des accords d'entreprise priment ?

Il convient de savoir qu'en France, la primauté entre les accords de branche et d'entreprise est régie par la loi. Notons que cette dernière dispose que **les accords d'entreprise doivent être appliqués en priorité**.

Faits

Les accords d'entreprise **prime sur les accords de branche**. D'autre part, ils peuvent appliquer des dérogations aux dispositions des accords professionnels, et ce, s'ils prévoient des conditions favorables aux salariés.

Exceptions

Dans certains domaines, tels que **les salaires minima hiérarchiques ou les règlements sur les CDD ou CDT**, l'accord de branche devrait s'appliquer, à moins que l'accord d'entreprise ne prévoit des avantages au moins équivalents.

L'accord professionnel prime sur l'accord d'établissement **sauf si ce dernier offre des garanties au moins équivalentes** concernant :

- Les conditions de travail des personnes handicapées et l'insertion professionnelle ;
- Le système de prime lié à l'exercice de travail dans des lieux insalubres et dangereux ;
- Les mesures relatives à l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels.

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

Compte tenu de la hiérarchisation des normes, le [contrat de travail](#) ne doit pas **prévoir des dispositions moins favorables que les clauses des accords collectifs**. Ce règlement s'applique que ces derniers soient :

- Professionnels ;
- Interprofessionnels ;
- De groupe ;
- D'établissement.

Les dispositions prévues dans les documents **peuvent être intégrées dans le contrat de travail**. Elles précisent les droits et avantages du travailleur, ainsi que les obligations de l'employeur à son égard. En cas de litige, les deux parties doivent consentir la primauté des clauses dans les accords collectifs.

Il convient de savoir que dans le cadre d'une négociation individuelle pour des cas exceptionnels, **le contrat de travail peut prévoir des dispositions spécifiques plus favorables** que celles de l'accord collectif.

Quelle information l'entreprise doit-elle communiquer aux salariés sur les accords collectifs ?

La loi dispose que les syndicats représentatifs doivent communiquer les **clauses énoncées dans les accords collectifs**, de manière concise, à l'ensemble des salariés. En effet, il faut que les travailleurs aient le même niveau de connaissance qu'eux au sujet du contenu des documents.

L'employeur est tenu de mettre en place une procédure sur **l'information relative aux clauses applicables au sein de l'entreprise**. Elle doit concerner :

- L'existence des accords collectifs comportant le contenu proprement dit, la date d'établissement et le délai de mise en application ;
- Les détails des dispositions évoquant les sujets mis en évidence, dont le salaire minimal, la catégorisation, les horaires de travail, les modalités de congés, le système de prime ainsi que les avantages sociaux ;
- Les champs d'application, par catégorie de salariés ;
- Les droits et engagements à respecter par les salariés compte tenu de leurs classifications ou fonctions ;
- Les modalités de résolution de litiges ou des cas de dérogations volontaires aux dispositions prévues dans les accords collectifs.

L'employeur doit recourir à différents supports sur lesquels les informations sur les accords collectifs doivent être communiquées. Les **moyens de communication conformes** sont :

- Le contrat de travail ;
- Le bulletin de paie ;
- Les e-mails préétablis à envoyer par intranet (à l'embauche et à la confirmation des nouvelles recrues).

FAQ

Qui doit s'occuper de l'élaboration de l'accord d'entreprise ?

En principe, c'est l'employeur qui propose à ses employés un projet d'accord portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective. Il faut que ce dernier soit

approuvé par la majorité des deux tiers des salariés. Notons que la convention peut définir la méthode qui rend la négociation possible en respectant un principe de confiance mutuelle.

Quelles sont les clauses devant être prévues dans l'accord collectif ?

Tout accord collectif doit avant tout contenir le préambule, qui présente ses objectifs et son contenu. Outre le champ d'application de l'accord, il faut que le document comporte aussi une clause de :

Dénonciation ;

Révision et de renouvellement. Notons qu'en principe, la durée de l'accord collectif est cinq ans, sauf si des dispositions particulières prévoient, soit une :

Durée différente ;

Durée indéterminée.

Quels sont les principaux accords collectifs ?

Parmi les différents types d'accords collectifs, on distingue l'accord d'entreprise ou d'établissement régissant une même entreprise et primant généralement sur l'accord de branche. Ce dernier s'applique pour un même secteur d'activité. À l'inverse, l'accord interprofessionnel est applicable à plusieurs secteurs d'activités économiques. Quant à l'accord de groupe, il est conclu au niveau d'un groupe comme l'indique son nom.