L’accord de branche

Description

L’accord de branche, ou convention de branche, est une sorte d’accord collectif de travail.
Tout comme la convention collective, il vient dicter les règles de droit du travail applicables à un secteur d’activité global, à la différence que l’accord de branche s’applique à des domaines plus précis.

Télécharger notre guide sur le CSE

Qu’est-ce qu’un accord de branche ?

Un accord de branche est un accord collectif de travail conclu entre les organisations syndicales et même **plusieurs entreprises exerçant dans un même domaine d’activité** ou le même secteur professionnel.

Ainsi, l’accord s’applique entre les entreprises signataires d’une même organisation patronale visée.

Attention : accord de branche et convention collective, même s’il s’agit de 2 accords collectifs, sont des actes bien distincts. Ils seront distingués dans la suite de l’article.

Par conséquent, l’accord de branche peut avoir une plus ou moins grande portée (nationale selon l’article L.2232-5-2 du code du travail ou régionale selon les cas) et s’adresser à différentes catégories de salariés (cadres, salariés, employés).

A noter : on parle également d’accord de branche étendu lorsqu’un accord concerne des entreprises qui ne sont pas membres des organisations patronales signataires et qui par conséquent ne sont pas tenues d’appliquer l’accord du secteur visé.

Quel est le contenu d’un tel accord ?

Le contenu d’un accord de branche peut être variable selon les secteurs professionnels dans lesquels il s’inscrit.

Dans tous les cas, il **vient apporter des précisions relatives aux dispositions du code du travail**

© 2023 LEGALPLACE SAS

sur des points définis.

Par conséquent, les points abordés par l'accord sont adaptés au secteur professionnel visé et peuvent concerner :

- Les conditions de travail et d'embauche ;
- Les conditions d'emploi ;
- Les différents droits sociaux alloués ;
- Les modalités d'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion au travail ;
- Les niveaux de qualification et le salaire pour chaque catégorie de salariés ;
- Les formations disponibles et les congés ;
- La pénibilité au travail ;
- Le régime de prévoyance ;
- Les assurances disponibles, etc.

A qui s'adresse cet accord ?

Un accord de branche concerne **tout aussi bien les salariés que les employeurs**, d'un secteur d'activité donné.

De plus, il s'applique à toutes les entreprises du secteur d'activité en question.

Bon à savoir : si l'employeur est membre d'une organisation syndicale signataire de l'accord de branche, alors ce dernier est tenu d'appliquer le texte et à ses salariés.

Quelles sont les règles applicables à l'accord de branche ?

Avant de rédiger un accord de branche, il est nécessaire d**'identifier le secteur associé à l'activité principale** de l'entreprise souhaitant rédiger/ adhérer à un tel accord.

C'est le code APE/NAF, délivré par l'INSEE qui permet de la déterminer.

Ensuite, une fois rédigé, l'accord de branche doit être **déposé au bureau de la direction générale du travail**, en 2 exemplaires (un original en version papier et un autre en version électronique).

A noter : pour les professions agricoles, les accords de branche sont à déposer à la DREETS du lieu de l'accord conclu. Et pour les activités du secteur maritime, il doit

© 2023 LEGALPLACE SAS

être déposé auprès de la direction des affaires maritimes du lieu de conclusion de l'accord.

A quoi sert un accord de branche ?

Eu égard à ce qui a été développé plus haut, un accord de branche permet de **définir les conditions d'emploi et de travail des salariés** ainsi que les garanties dont ils peuvent bénéficier.

En outre, ils permettent aussi de réguler la concurrence entre les entreprises.

Ensuite, il s'inscrit avec les autres accords collectifs, tels que les accords d'entreprise et les conventions collectives, dans les documents applicables aux salariés et aux employeurs sur **les points complémentaires du code du travail et du contrat de travail.**

Zoom : la rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelle est la différence entre un accord de branche, un accord d'entreprise et une convention collective ?

La convention collective, l'accord de branche et l'accord d'entreprise sont des accords collectifs de travail, pourtant ils sont différents quant à leur contenu et leur portée.

La convention collective

La convention collective est **l'accord collectif le plus général de tous.**

Plus précisément, il s'agit d'un texte qui reprend tous les avantages sociaux proposés à une branche professionnelle donnée.

Bon à savoir : par exemple, il s'agit de la convention collective Syntec pour les salariés de bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et de sociétés de conseils.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les conventions collectives mentionnent généralement les thèmes suivants :

- Les modalités applicables aux contrats de travail ;
- Les formations professionnelles disponibles ;
- Les grilles de salaire selon les catégories et les postes ;
- Les congés et les absences ;
- Les modalités applicables à l'embauche et au contrat : les règles de la période d'essai et rupture de contrat ;
- Les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène.

En règle générale, les dispositions d'une convention collective **sont plus favorables aux salariés** que celles du code du travail.

De plus, des entreprises peuvent être signataires d'un accord de branche pour un secteur d'activité donné sans pour autant être soumises à la même convention collective.

A noter : pour résumer, l'accord de branche vient apporter des précisions sur des thèmes précis alors que la convention collective est plus générale.

La différence entre l'accord de branche et la convention collective :

- Accord de branche : texte complémentaire spécialement dédié à une branche ;
- Convention collective : accord général applicable à tout secteur.

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’accord d’entreprise

A l’inverse, un accord d’entreprise est une source d’éclaircissement sur des thèmes précis évoqués par la convention collective ou le code du travail.

En pratique, elle vient préciser les dispositions légales eu **égard aux besoins particuliers d’une entreprise.**

Les points abordés peuvent aller dans le sens de l’accord de branche car ces accords d’entreprise sont conclus entre l’employeur et les représentants du personnel .

En pratique, de tels accords évoquent les points suivants :

- La rémunération ;
- L’organisation et la durée du travail ;
- Les possibilités de mobilité professionnelle ou géographique ;
- Les congés ;
- Les heures supplémentaires, les primes, l’accord d’intéressement, etc.

Tableau récapitulatif

© 2023 LEGALPLACE SAS

Voici un tableau récapitulatif des objectifs poursuivis par les différents accords collectifs.

Type d'accord collectif	Objectif poursuivi
Convention collective	Texte collectif complémentaire aux dispositions du droit du tra pour tout un domaine d'activité. Il a un champ d'application va
Accord de branche	Texte collectif qui complète les dispositions générales sur des règles spécialement dédiées à la branche professionnelle
Accord d'entreprise	Texte collectif qui vient structurer les conditions de travail au s d'une entreprise. Il ne s'applique qu'aux salariés et employeu d'une même entreprise.

Quel est le poids d'un accord de branche par rapport aux autres actes ?

En effet, il est fréquent que **plusieurs accords collectifs soient applicables** pour les salariés au sein d'une entreprise.

En pratique, les salariés sont en droit d'**invoquer la norme la plus avantageuse pour eux**.

Bon à savoir : si l'employeur vient à démissionner ou à être remplacé mais ayant signé un accord de branche avantageux pour les salariés, ces derniers conservent les avantages acquis en vertu dudit accord.

Depuis les ordonnances Macron de 2017 la hiérarchie des normes est modifiée faisant que les **accords d'entreprise priment sur les accords de branche** dans de nombreux domaines du droit du travail.

En revanche, **sur 13 points l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise** (sauf dans le cas ou l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes) tels que :

- Les salaires minimaux en fonction de la hiérarchie ;
- Des classifications professionnelles ;
- La garantie de protection sociale complémentaire ;
- Les fonds de formation professionnelle ;
- Les fonds de financement du paritarisme ;
- Les mesures applicables au CDD et aux contrats de travail temporaire ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- La durée du travail et l'aménagement des horaires de travail ;
- Les modalités relatives à la durée et au renouvellement de la période d'essai ;
- L'égalité professionnelle hommes/femmes ;
- Les modalités de continuation des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise ;
- La mise à disposition d'un salarié temporaire ;
- La rémunération minimale d'un salarié en portage salarial et le montant minimal de l'indemnité de l'apporteur d'affaires.

Attention : pour les domaines susvisés, les accords d'entreprise ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'accord de branche.

De plus, les accords de branche peuvent contenir des clauses de verrouillage visant à interdire à un accord d'entreprise de faire mention d'informations différentes de l'accord de branche.

Par conséquent, l'accord d'entreprise ne pourra s'appliquer sur ce point que s'il **prévoit des garanties au moins équivalentes à celles de l'accord de branche.**

Sinon, le code du travail prévoit **un principe de primauté de l'accord d'entreprise.**

Comment l'accord de branche est-il contrôlé ?

Un accord de branche dispose d'une **véritable valeur juridique** et doit donc être appliqué à la fois par l'employeur et par les salariés.

A noter : depuis 2017, les accords de branches sont publics et disponibles dans une base de données nationale. Ils sont ensuite publiés partiellement ou intégralement selon les directives des syndicats.

Dans tous les cas, les termes de l'accord ont vocation à être **contrôlés par les juridictions compétentes** et les règles attenantes à la durée et aux horaires de travail peuvent être négociées.

Enfin, rédiger et/ou adhérer à un accord de branche peut être une tâche délicate en ce qu'ils concernent plusieurs entreprises d'un même secteur d'activités et qu'ils sont susceptibles de s'étendre à tout le territoire national ou à une zone géographique plus localisée.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Si besoin n’hésitez pas à solliciter des conseils d’un professionnel en la matière.

FAQ

Qui signe un accord de branche ?

L’accord de branche peut être signé par des entreprises qui exercent dans les mêmes secteurs ou domaines d'activités mais sans pour autant être assujetti à la même convention collective.

Quand appliquer un accord de branche ?

En règle générale, l’accord de branche s’applique à l'entreprise lorsque l'organisation patronale a signé un tel accord. De plus, une fois signé et sur certains thèmes, il prévaut sur l’accord d’entreprise.

Qui peut négocier un accord de branche ?

L'accord de branche peut être conclu, négocié ou encore révisé par un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

© 2023 LEGALPLACE SAS