



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

**Conclure un accord
d'entreprise :
Est-ce utile ? Est-ce facile ?
Est-ce nécessaire ?**

Tour d'horizon et points de vigilance



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



L'essentiel sur...

Les sources du droit applicables aux salariés sont nombreuses (les traités internationaux, la loi, la convention collective, les accords collectifs de branche, les accords collectifs d'entreprise, les usages d'entreprise, le contrat de travail) et leur application combinée n'est pas toujours aisée.

Un accord collectif d'entreprise ne pouvait prévoir que des dispositions plus favorables que celles édictées par des sources de droit supérieures telles que les accords de branches.

Mais de réforme en réforme et notamment depuis les ordonnances MACRON du 22/09/2017, la hiérarchie des normes à laquelle nous étions habitués est remise en cause si ce n'est totalement au moins partiellement puisque désormais un accord collectif d'entreprise peut sur un certain nombre de sujets déroger aux accords collectifs de branche ou à la convention collective et aux dispositions supplétives de la Loi.

Il est donc désormais possible de définir le droit applicable au sein de l'entreprise au plus près du terrain.

C'est ainsi que par accord il est possible :

- ▶ D'aménager l'organisation du temps de travail
- ▶ De réussir le système de rémunération (sans toucher aux minima conventionnels et aux classifications)
- ▶ D'organiser différemment les périodes d'acquisition des droits à congés.

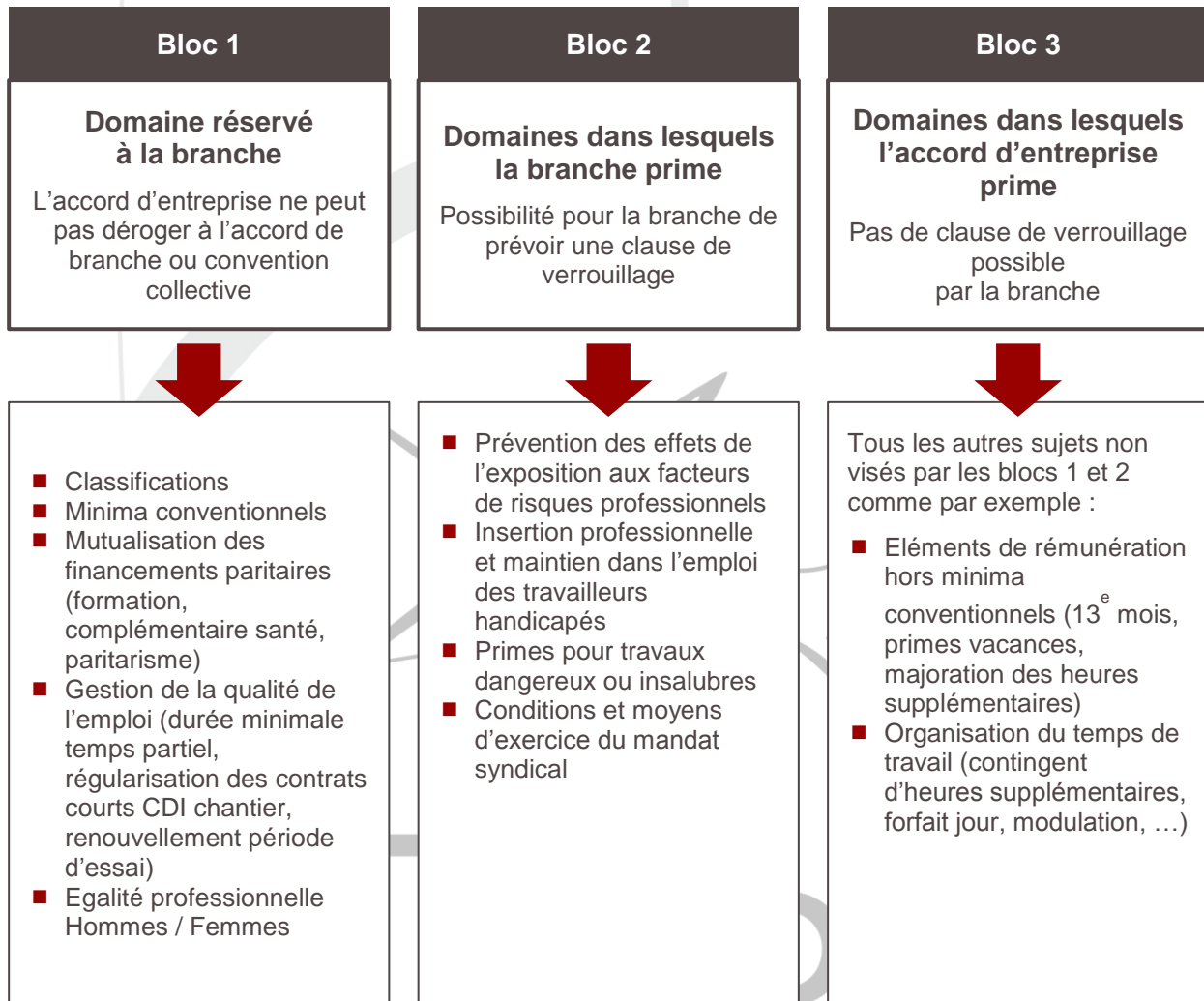
Alors comment faire ?





Quelle articulation entre accords de branche et accords d'entreprise ?

Un accord collectif d'entreprise peut désormais déroger aux accords collectifs de branche même dans un sens défavorable pour les salariés, mais sur certains sujets seulement mais lesquels ?



L'accord collectif d'entreprise s'impose t-il aux contrats de travail ?

Si les contrats de travail contiennent des clauses plus favorables que celles de l'accord collectif d'entreprise conclu, elles s'appliquent en vertu du **PRINCIPE DE FAVEUR**.

Toutefois, la loi prévoit que l'accord collectif se substitue aux clauses du contrat de travail s'il s'agit d'un accord dit de compétitivité (accord conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi).



Un tel accord conclu se substitue **de plein droit** clauses contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Chaque salarié devra être informé, il disposera d'un mois pour adresser son refus à l'employeur de voir son contrat modifié.

Dans ce cas, l'employeur pourra le licencier et le fondement du licenciement reposera sur l'accord conclu et le refus du salarié de voir des clauses de son contrat de travail plus favorables que celles de l'accord remises en cause. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue un motif réel et sérieux et il convient de suivre la procédure relative au licenciement pour motif personnel.

Comment négocier un accord d'entreprises dans une entreprise de moins de 50 salariés sans délégué syndical ?

La négociation d'un accord d'entreprise est dévolue par la loi aux délégués syndicaux. Mais la grande majorité des petites entreprises n'a pas de délégué syndical. Donc des dispositions particulières dérogatoires existent pour négocier dans ces entreprises un accord collectif d'entreprise.

Lesquelles ?

En l'absence de délégués syndicaux

Entreprises < 20 salariés (sans représentant élu du personnel)	Entreprises > 20 salariés ou > 11 avec représentant élu du personnel	
<ul style="list-style-type: none">▶ Elaboration d'un projet d'accord▶ Echanges et information des salariés▶ Accord soumis à un référendum des salariés intervenant au moins 15 jours après l'information des salariés (majorité requise : 2/3 des salariés)▶ Formalités de dépôt de l'accord signé	Au choix	
	Négociation avec un représentant élu du personnel mandaté ou non par une organisation syndicale <ul style="list-style-type: none">▶ Négociation de l'accord▶ Signature par des représentants élus ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections▶ Formalités de dépôt de l'accord signé	Négociation avec un salarié non élu mandaté par une organisation syndicale représentative <ul style="list-style-type: none">▶ Négociation de l'accord▶ Signature avec les salariés non élus mandatés▶ Accord soumis à un référendum des salariés (majorité requise : 50 % des suffrages exprimés)▶ Formalités de dépôt de l'accord signé



Comment négocier ?

La loi contient des exigences relatives à la conduite des négociations :

- ▶ Indépendance des négociateurs salariés vis-à-vis de l'employeur
- ▶ Transparence : élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs
- ▶ Loyauté : principe imposant la communication des informations nécessaires au bon déroulé de la négociation.

Ne perdez jamais de vue qu'un bon accord est souvent un accord gagnant / gagnant, autrement dit un accord doit toujours être équilibré, par exemple remettre en cause une prime ne peut se justifier que pour préserver des emplois dans une situation économique difficile.

Un bon accord équilibré peut également chercher à instituer des éléments de rémunération qui collent mieux à l'activité de l'entreprise quitte à supprimer des primes prévues par la convention collective.

Comme vous le constatez, dès lors que les parties à la négociation trouvent un intérêt commun, la négociation peut s'engager et l'accord pourra se conclure en respectant un certain équilibre.



Trigone
CONSEIL



Recommandations



En synthèse...

Peu d'accords collectifs d'entreprise sont aujourd'hui conclus dans les entreprises de petite taille.

Les raisons de ce constat tiennent essentiellement dans :

- ▶ Une méconnaissance et une appréhension du processus de négociation
- ▶ Une lourdeur administrative

Le législateur a considérablement simplifié le processus de négociation et de conclusion des accords et a ouvert considérablement le champ de la négociation.

Tout est donc possible (ou presque !) aujourd'hui et vous pouvez aussi définir le droit applicable au sein de l'entreprise au plus près du terrain.

Si vous souhaitez plus d'information ou négocier un accord collectif d'entreprise, nous sommes à votre disposition pour vous accompagner.

