



# FICHE CONSEIL

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



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions **comptables, fiscales, juridiques, sociales et de gestion**.

## L'essentiel...

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 ?**

## Sommaire

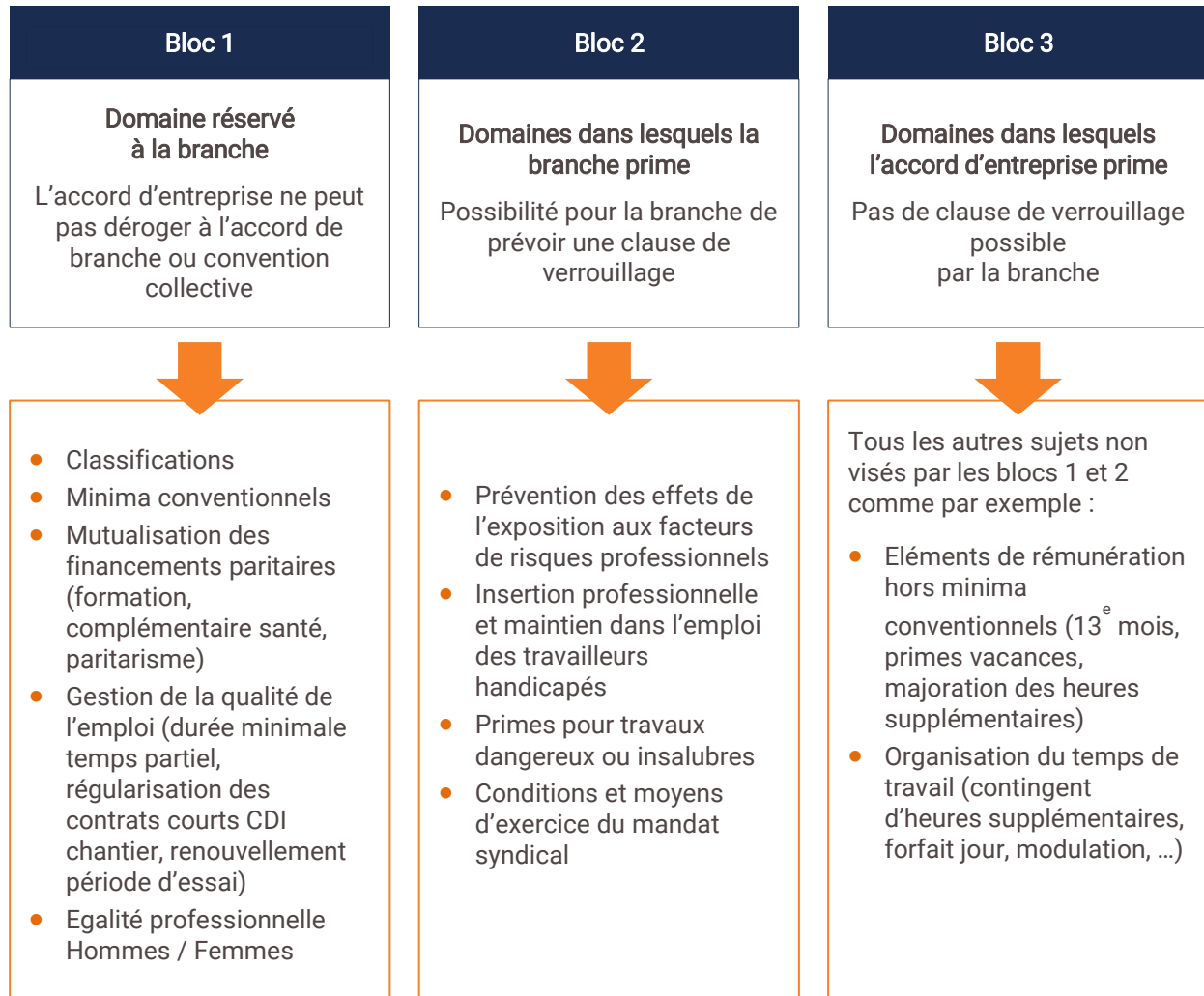
QUELLE ARTICULATION ENTRE ACCORDS DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISE ? .....	4
L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE S'IMPOSE-T-IL AUX CONTRATS DE TRAVAIL ? .....	6
QU'EST-CE QU'UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ? .....	8
COMMENT NEGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISES DANS ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES SANS DELEGUE SYNDICAL ? .....	10
COMMENT NEGOCIER ? .....	12



# 01

## 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 ?



# 02

## 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 de performance collective

# 03

## Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?



L'accord de performance collective est conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver ou de développer l'emploi ou en vue d'aménager et organiser le temps de travail. Il permet donc à l'employeur d'adapter son activité aux évolutions du marché.

Un accord de performance collective peut être conclu pour :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- Aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Un accord de performance collective ne peut concerner que ces thèmes et aucun autre.

Cet accord peut être mis en place en cas de difficultés économiques de l'entreprise afin de préserver les emplois, mais il peut tout à fait être également utilisé en dehors de toute difficulté économique. Il peut en effet être utilisé comme un outil de gestion et d'organisation pour toute entreprise souhaitant optimiser son fonctionnement (exemple : entreprises confrontées à un important surcroît d'activité les contraignant à se réorganiser).

Un tel accord conclu se substitue **de plein droit** aux 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.

### Nos conseils

N'hésitez pas à nous contacter pour toute précision complémentaire.

N'hésitez également pas à nous solliciter afin d'apprécier l'opportunité de conclure un tel accord au sein de votre structure.

Notre service social vous guidera dans la mise en œuvre de ce dispositif en fonction des nécessités de votre activité.

# 04

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

# 05

## 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.**

## 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.**