

IMPACT DE L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE SUR LES NORMES D'ENTREPRISE

F. BENDRISS, juriste
L. GONZALES, juriste

■ Le 22 septembre 2022



- DEFINITIONS DES NORMES
ET REGLES DE NEGOCIATION

QUE RECOUVRENT LES NORMES INTERNES A L'ENTREPRISE ?

Normes d'entreprise

I

Statut collectif négocié

Accord collectif d'entreprise

L'accord collectif d'entreprise désigne également celui conclu au niveau du groupe et de l'établissement (C. trav., art. L. 2232-11)

II

Statut collectif non négocié

Usage

Engagement unilatéral

Décision unilatérale

III

Contrat de travail

DEFINITION : L'usage

L'usage :

L'usage s'assimile à une pratique dont la répétition marque une volonté implicite de l'employeur d'octroyer un ou plusieurs avantages aux salariés de l'entreprise. Contrairement à l'engagement ou à la décision unilatérale, l'usage **est une norme non-écrite**. Son existence se caractérise par trois critères. La pratique observée doit ainsi être :

1. **Générale**: autrement dit, l'ensemble du personnel ou, à tout le moins, toute une catégorie du personnel, doit bénéficier de l'avantage issu de l'usage
2. **Constante**: le critère de la constance suppose que l'avantage bénéficie aux salariés de manière périodique et répétée.
3. **Fixe**: le critère de la fixité suppose que l'avantage issu de l'usage conserve le même montant ou le même mode de détermination.

DEFINITION :

L'engagements unilatéral

L'engagement unilatéral :

L'engagement unilatéral de l'employeur (EUE) a vocation, tout comme l'usage, à accorder un avantage aux salariés. A la différence de ce dernier, il revêt en principe une forme écrite. Il peut s'agir d'un affichage, d'une note de service ou encore de réponses aux questions posées par les représentants du personnel, le cas échéant consignées dans le PV du CSE ([Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-41.401](#)).

DEFINITION :

Décisions unilatérales

- ***Décisions unilatérales***

Les décisions unilatérales se distinguent des engagements unilatéraux au niveau de leur objet :

La décision unilatérale, n'a **pas vocation à accorder un avantage aux salariés**. Il s'agit, pour l'employeur, de se saisir d'un dispositif prévu par une convention ou un accord de branche et de l'activer afin qu'il soit directement applicable dans l'entreprise ; une telle activation prend alors **la forme d'une décision unilatérale**.

DEFINITION :

La caducité

L'article 1186 du Code civil, précise qu'« *un contrat valablement formé **devient caduc** si l'un de **ses éléments essentiels disparaît*** »

La perte d'un **élément essentiel**, au sens de l'article 1186 du Code civil pour **la Chambre sociale de la Cour de cassation**, semble ainsi devoir se manifester par la perte de l'objet de l'accord, **rendant impossible son exécution.**

DEFINITION :

Accord d'entreprise

les termes “ convention d'entreprise ” désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.

Principe de la négociation :

- La convention ou les accords d'entreprise **sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise**. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.
- Possibilité de négocier sous certaines conditions en l'absence d'organisation syndicale. (voir ci-après)

NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES SANS DS

ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIES

« **ACCORD RÉFÉRENDUM** »
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS*
L.2232-21 À L.2232-23

COMMENT ?

L'EMPLOYEUR REDIGE SON PROJET D'ACCORD
Il organise un référendum sur cet accord

LE RÉFÉRENDUM

ADOPTION AUX 2/3

↓
L'ACCORD

PEUT ENTRER EN VIGUEUR

Après dépôt auprès de l'administration et du CPH

**REFUS PAR PLUS
DE 1/3 DU PERSONNEL**

↓
ACCORD INAPPLICABLE

« **L'ACCORD-REFERENDUM** » peut porter sur tout thème ouvert à la négociation
d'entreprise : primes, durée du travail, avantages divers....

* Par dérogation, les entreprises entre 11 et 20 salariés peuvent aussi recourir à l'accord-référendum lorsqu'elles n'ont pas d'élus du personnel

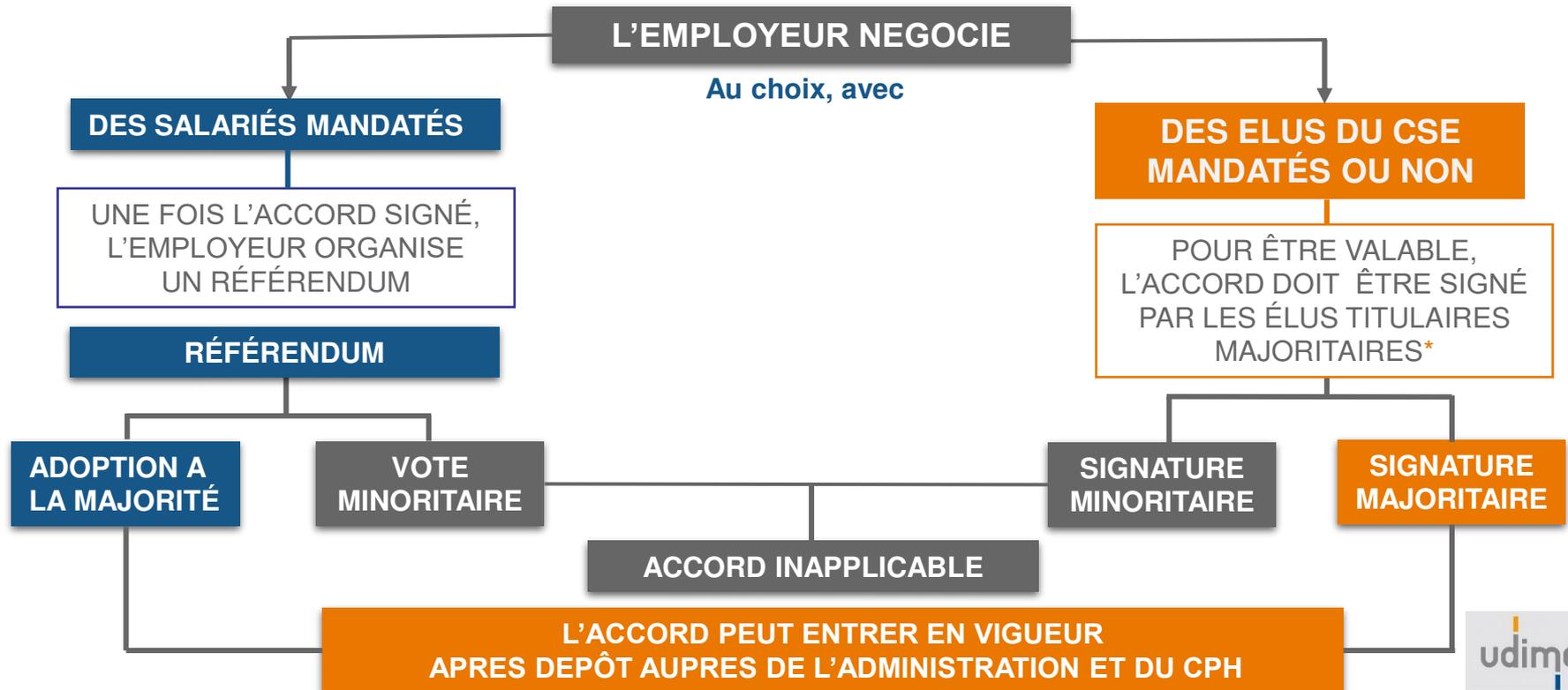
NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES SANS DS

ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIÉS

ELUS OU SALARIÉS MANDATÉS

L.2232-23-1

« L'ACCORD-REFERENDUM » peut porter sur tout thème ouvert à la négociation d'entreprise : primes, durée du travail, avantages divers....



* Elus titulaires ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections

NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES SANS DS

ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

NÉGOCIATION EN PRIORITÉ AVEC LES ÉLUS DU CSE

L.2232-24 L.2232-26

ÉLUS D'ACCORD pour négocier

ÉLUS NON MANDATÉS

ATTENTION :
LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION EST LIMITÉ (1)

POUR ÊTRE VALABLE,
l'accord doit être signé par des élus titulaires majoritaires (2)

(1) Négociation sur les thèmes pour lesquels la loi exige la conclusion d'un accord collectif : taux de majoration des heures supplémentaires, travail de nuit

(2) Élus titulaires ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles

ÉLUS MANDATÉS

LA NÉGOCIATION PEUT PORTER SUR TOUT THÈME OUVERT À LA NÉGOCIATION

UNE FOIS L'ACCORD SIGNÉ PAR LES SALARIÉS MANDATÉS / LES ÉLUS MANDATÉS, L'EMPLOYEUR ORGANISE UN RÉFÉRENDUM

VOTE MINORITAIRE

ACCORD INAPPLICABLE

PAS D'ÉLUS pour négocier

(aucun ne veut négocier ou pas d'élus du tout)

SALARIÉS MANDATÉS

ADOPTION DE LA MAJORITÉ

L'ACCORD PEUT ENTRER EN VIGUEUR
Après dépôt auprès de l'administration et du CPH

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CCN ENTRAÎNE-T-ELLE LA DISPARITION AUTOMATIQUE DES NORMES D'ENTREPRISE ?

Normes d'entreprise

I

Statut collectif négocié



Caducité juridiquement envisageable s'agissant des normes qui se réfèrent directement ou indirectement à des dispositions de branche appelées à disparaître, mais incertaine

Plus sécurisé, à ce stade, de considérer que les normes des statuts collectifs négocié et non négocié se maintiendront à l'entrée en vigueur de la CCN

II

Statut collectif non négocié



III

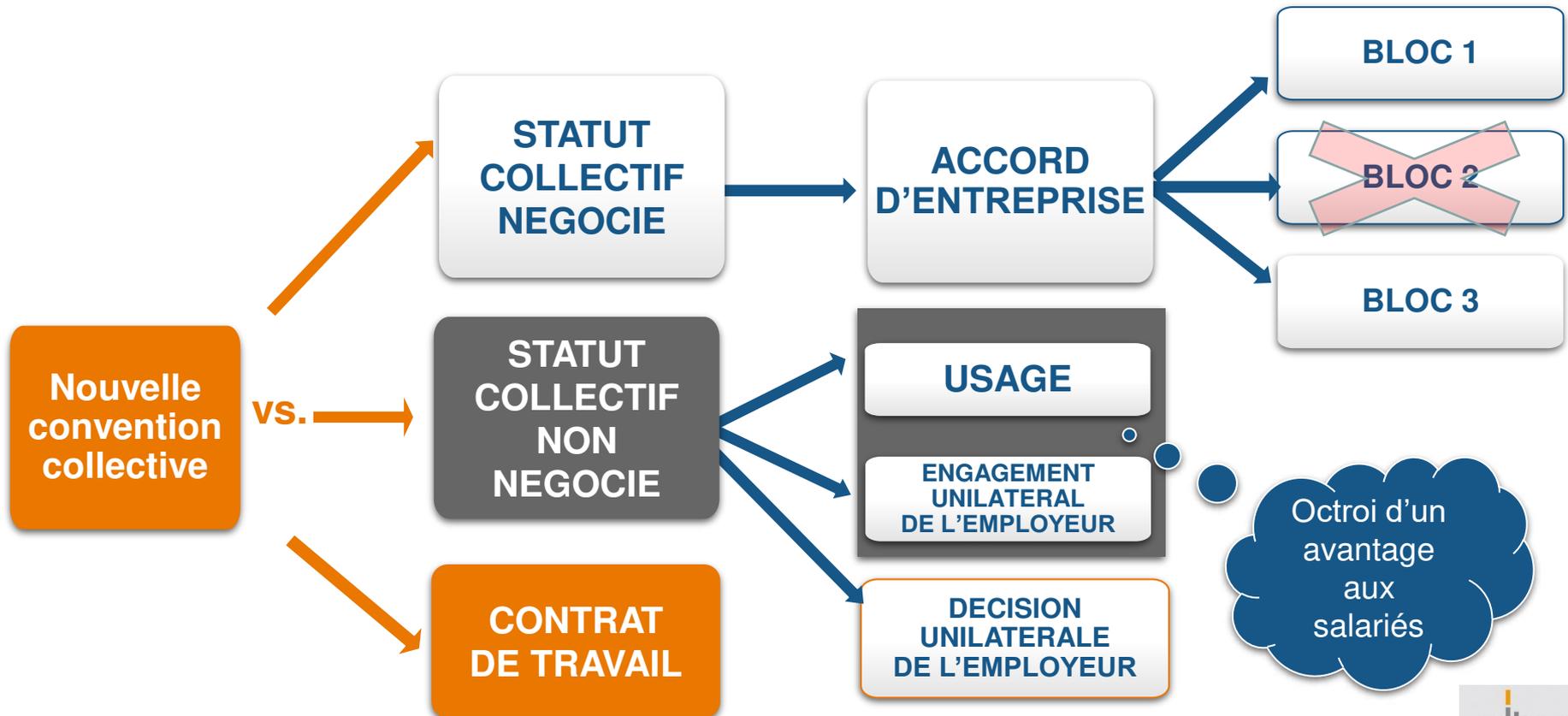
Contrat de travail



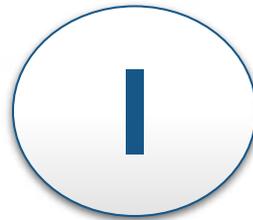
JP constante : un accord collectif ne peut pas modifier un contrat de travail

Maintien

SCHEMA RECAPITULATIF



- **Quelle cohabitation entre les normes de l'entreprise et le nouveau dispositif conventionnel ?**



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE ET STATUT COLLECTIF NÉGOCIÉ

A - PRINCIPES GENERAUX

Rappel des règles issues des ordonnances Macron

Statut collectif négocié

Bloc 1

L. 2253-1
13 Thèmes dont

Primauté de la convention de branche sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la convention de branche

Exception = sauf

lorsque l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes** (appréciation par ensemble de garanties se rapportant à la même matière)

~~Bloc 2~~

~~L. 2253-2 (si l'ANB le prévoit)
4 Thèmes dont~~

Absence de clause de verrouillage dans la CCNM sur le bloc 2 à l'heure actuelle

Si stipulation expresse dans la convention de branche : l'accord d'entreprise **conclu postérieurement** ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention

Exception = sauf

lorsque l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes** (appréciation par ensemble de garanties se rapportant à la même matière)

Bloc 3

L. 2253-3

Primauté de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement sur les dispositions **ayant le même objet** prévues par la convention de branche

En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique

A - PRINCIPES GENERAUX

Rappel des règles issues des ordonnances Macron

Statut collectif négocié

Bloc 1

L. 2253-1
13 Thèmes dont

SMH	Mesures relatives aux CDI et aux contrats de travail temporaire
Classifications	Mesures relatives aux CDI de chantier
Fonds de financement du paritarisme	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fonds de la formation professionnelle	Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
Garanties collectives complémentaires	Modalités de poursuite des CT entre 2 entreprises lorsque conditions de l'art. L. 1224-1 non réunies
Quelques mesures sur durée du travail	Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire
Rémunération minimale du salarié porté	

Bloc 2

L. 2253-2 (SI L'ANB le prévoit)
4 Thèmes dont

Absence de clause de verrouillage dans la CCNM sur le bloc 2 à l'heure actuelle

Insertion des salariés handicapés

Effectif à partir duquel les DS peuvent être désigné, nombre et valorisation des parcours syndicaux

Primes pour travaux dangereux ou insalubres

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Bloc 3

L. 2253-3

Tous les thèmes qui ne relèvent pas des autres blocs

- Exemples :
 - GMS
 - Indemnités de rupture
 - ...

A - PRINCIPES GENERAUX

Rappel des règles issues des ordonnances Macron : Bloc 1

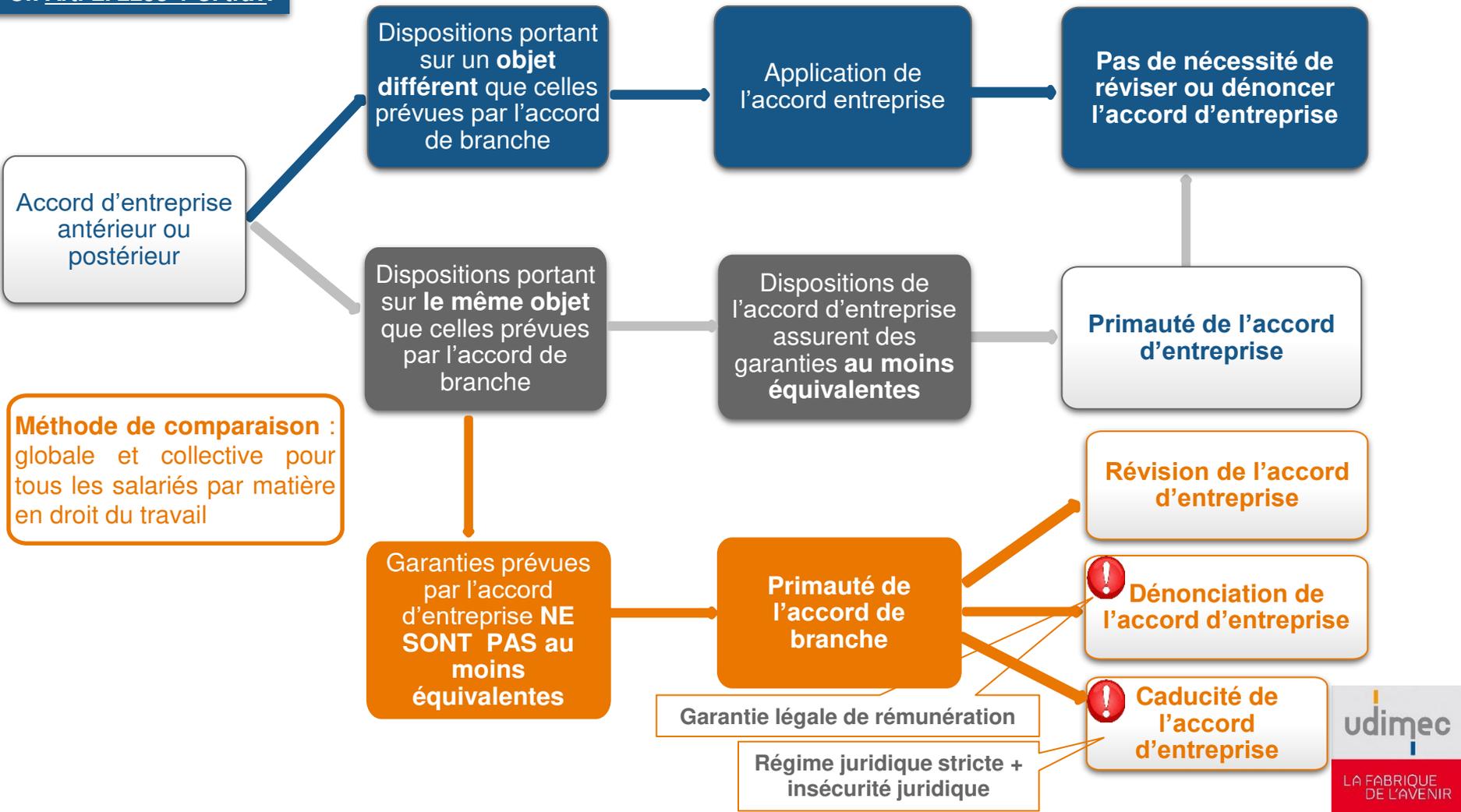
Statut collectif négocié

Exclusivité de l'accord de branche étendu dans certaines matières

- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Institution d'un régime d'équivalence, possibilité d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, définition du nombre minimal d'heures de travail sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit, fixation de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, fixation du taux de majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel et possibilité de prévoir une augmentation temporaire de la durée de travail de ces salariés par avenant ;
- Durée totale du contrat (art. L. 1242-8), nombre maximal de renouvellements possibles (art. L. 1243-13), formalités à accomplir et les modalités de calcul du délai de carence pour le recours au contrat de travail à durée déterminée (art. L. 1244-3 et L. 1244-4) ;
- Durée totale du contrat de mission (art. L. 1251-12), les conditions et le nombre maximal de renouvellements possibles (art. L. 1251-35), les modalités de calcul du délai de carence dans les cas où il est applicable (art. L. 1251-33 et L. 1251-37) concernant les contrats de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire ;
- Possibilité de recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération (art. L. 1223-8 et L. 1223-9) ;
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai applicables au contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 1221-21) ;
- Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application des dispositions relatives au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies (art. L. 1224-1) ;
- Mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans le cas d'un recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et les conditions et la durée de mise à disposition d'un salarié pour lequel l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle (art. L. 1251-7) ;
- Rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire prévus par le dispositif du portage salarial (art. L. 1254-2 et L. 1254-9).

ACCORD DE BRANCHE VS. ACCORD D'ENTREPRISE : BLOC 1

Cf. Art. L. 2253-1 C. trav.



ACCORD DE BRANCHE VS. ACCORD D'ENTREPRISE : BLOC 1

Cf. Art. L. 2253-1 C. trav.

Un accord d'entreprise pourra s'appliquer s'il comporte des garanties au moins équivalente à celles stipulées au sein de la CCNM

Que recouvre la notion de « garanties au moins équivalentes » ?

GARANTIES

= matière (L. 2253-1), càd chacun des alinéas numérotés de l'article L. 2253-1 (Q/R négociation collective, Ministère du travail, 15 juillet 2020, n° 2)

EQUIVALENCE

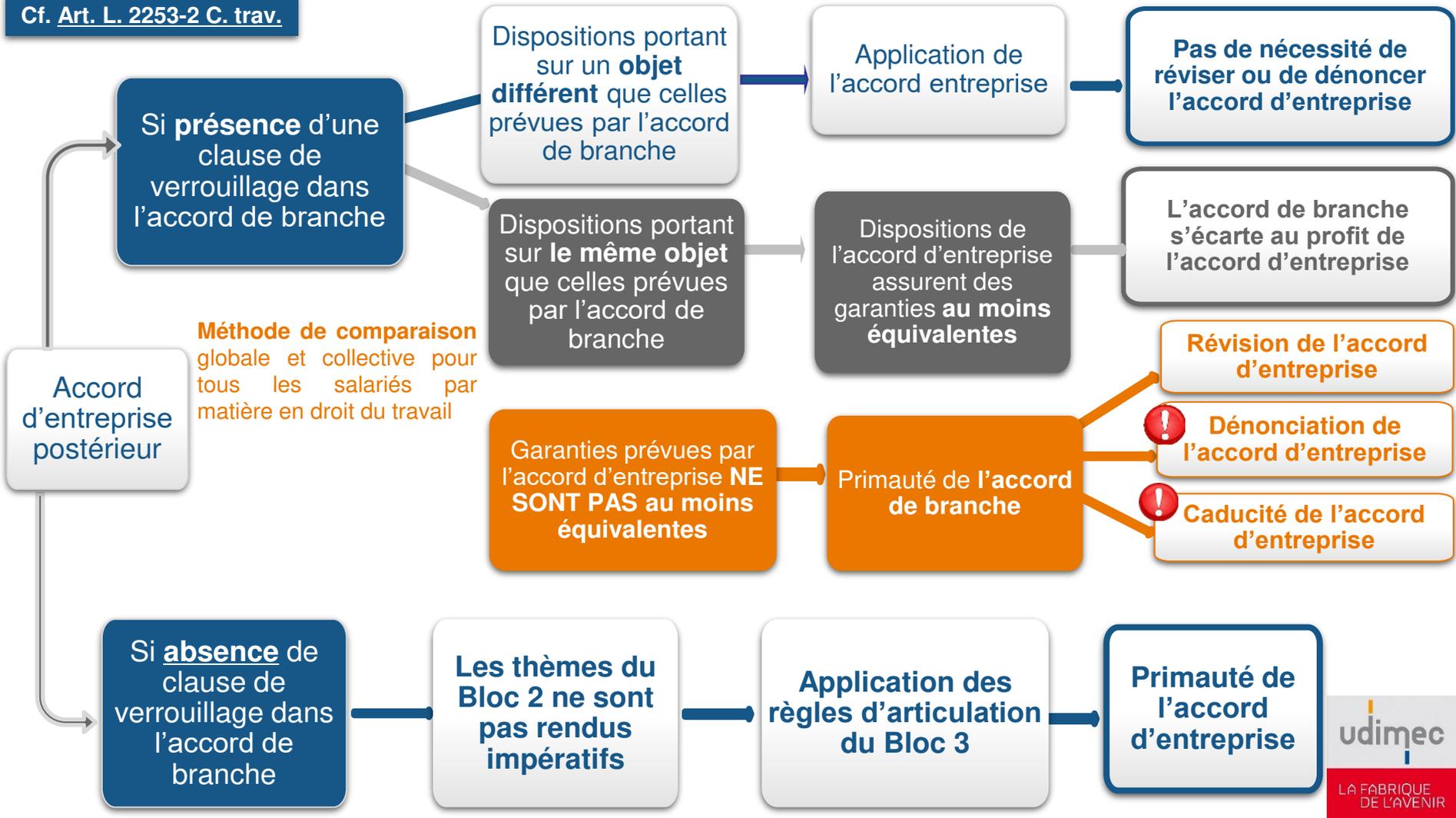
S'apprécie par rapport à la collectivité des salariés (rapport négociation collective 2017)

L'accord d'entreprise s'applique à l'exclusion de la CCNM, dès lors :

- qu'il assure des garanties au moins équivalentes
- appréciées matière par matière
- en se plaçant du point de vue de la collectivité des salariés

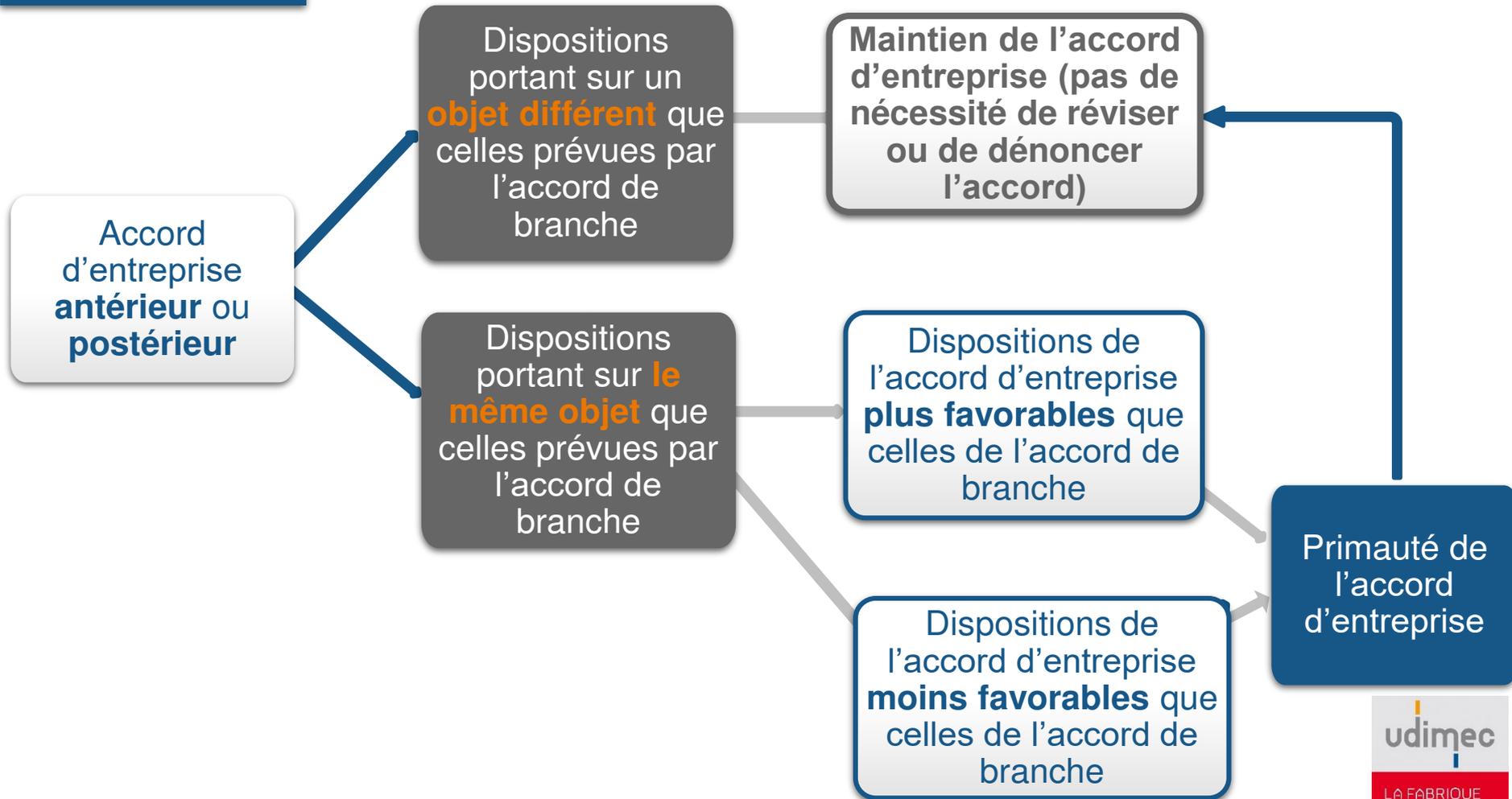
ACCORD DE BRANCHE VS. ACCORD D'ENTREPRISE : BLOC 2

Cf. Art. L. 2253-2 C. trav.



ACCORD DE BRANCHE VS. ACCORD D'ENTREPRISE : BLOC 3

Cf. Art. L. 2253-3 C. trav.



DUREE DU TRAVAIL

Veiller à la date de conclusion /
révision de l'accord (cf. slide
suivante)!

Cf. Art. L. 2253-3 C. trav.

Pas de reprise du contenu des ANB de branche abrogés
(ANB du 23 févr. 1982 / 7 mai 1996 / ANB du 28 juill. 1998)

Pas de remise en cause de l'accord d'entreprise du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN

Accord d'entreprise antérieur relatif à la durée du travail

Reprise du contenu des ANB de branche abrogés (ANB du 23 févr. 1982 / ANB du 28 juill. 1998)

Cas 1 : l'accord d'entreprise est complet mais reprend et / ou aménage les dispositions des ANB de 1982 et 1998

Cas 2 : l'accord d'entreprise ne comporte que quelques dispositions complétant les dispositions des ANB de 1982 et 1998

Cas 3 : l'accord d'entreprise ne fait que renvoyer aux ANB de 1982, 1996 et 1998, sans avoir de contenu

Vérifier sa conformité aux dispositions actuelles, si pas conforme, vérifier s'il bénéficie d'une sécurisation législative

Pas de remise en cause de l'accord d'entreprise du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN

Accord d'entreprise incomplet : difficultés d'application de l'accord d'entreprise

Incertitudes sur la validité et le sort de l'accord d'entreprise

Bénéfice d'un dispositif de sécurisation

Pas de bénéfice d'un dispositif de sécurisation

Révision de l'accord d'entreprise pas nécessaire juridiquement

Révision de l'accord d'entreprise

Dans ce cas, la révision n'intervient pas du fait de la nouvelle CCN mais bien en raison de l'illégalité de l'accord : elle peut donc être effectuée dès maintenant !

Caducité de l'accord d'entreprise

Révision de l'accord d'entreprise

Dénonciation de l'accord d'entreprise

Caducité de l'accord d'entreprise

Révision de l'accord d'entreprise

Dénonciation de l'accord d'entreprise

Pas d'obligation légale ou conventionnelle imposant de réviser ou de dénoncer l'accord d'entreprise : inapplicabilité de l'accord d'entreprise si rien n'est fait

DUREE DU TRAVAIL



Rappel des différentes vagues de sécurisation législative :

Sécurisation
des accords
conclus
antérieurement
à ...

... la loi du 19
janv. 2000,
« Aubry II »

... la loi du 17
janv. 2003,
« Fillon »

... la loi du 20
août 2008,
« Bertrand »

... la loi du 8
août 2016,
« Travail »

Illégalité des accords d'entreprise reprenant les ANB de 1982 et 1998 conclus / révisés postérieurement à l'entrée en vigueur de ces lois, **sans se conformer aux évolutions qu'elles comportent !**



**NOUVELLE CONVENTION
COLLECTIVE ET.
STATUT COLLECTIF NON NÉGOCIÉ**

ACCORD DE BRANCHE VS. USAGES

Statut collectif non négocié

Usages

Usage portant sur un **objet différent** que les dispositions prévues par l'accord de branche

Application de l'usage (sauf si l'accord de branche en dispose autrement)

Pas de nécessité de dénoncer l'usage

Usage portant sur le **même objet** que les dispositions prévues par l'accord de branche

Garanties prévues par l'usage sont plus favorables

Primauté de l'usage

Garanties prévues par l'usage sont moins favorables

Primauté de l'accord de branche, rendant l'usage inapplicable

Conseil : dénonciation de l'usage

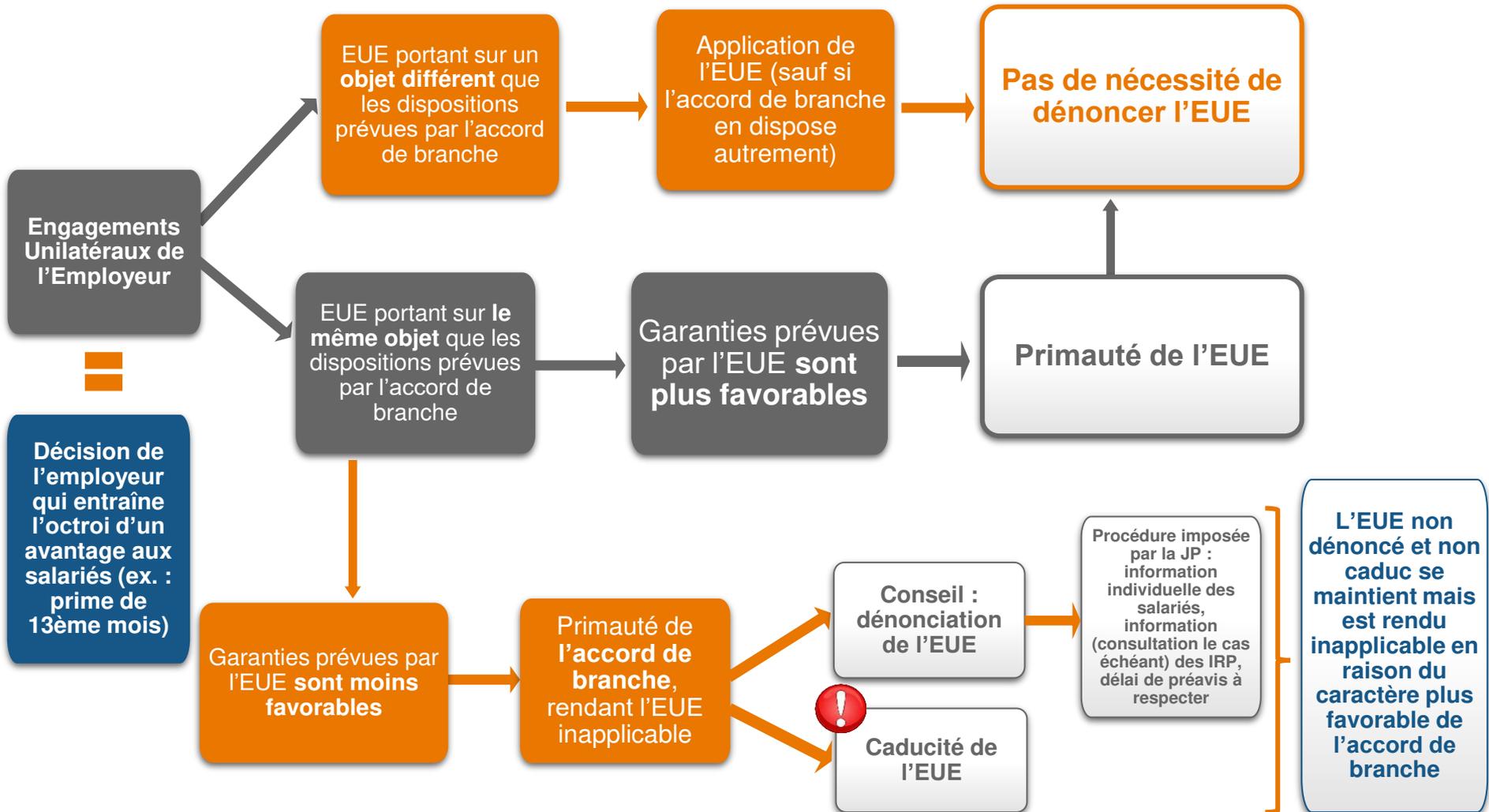
Caducité de l'usage

Procédure imposée par la JP : information individuelle des salariés, information (consultation le cas échéant) des IRP, délai de préavis à respecter

L'usage non dénoncé et non caduc se maintient mais est rendu inapplicable en raison du caractère plus favorable de l'accord de branche

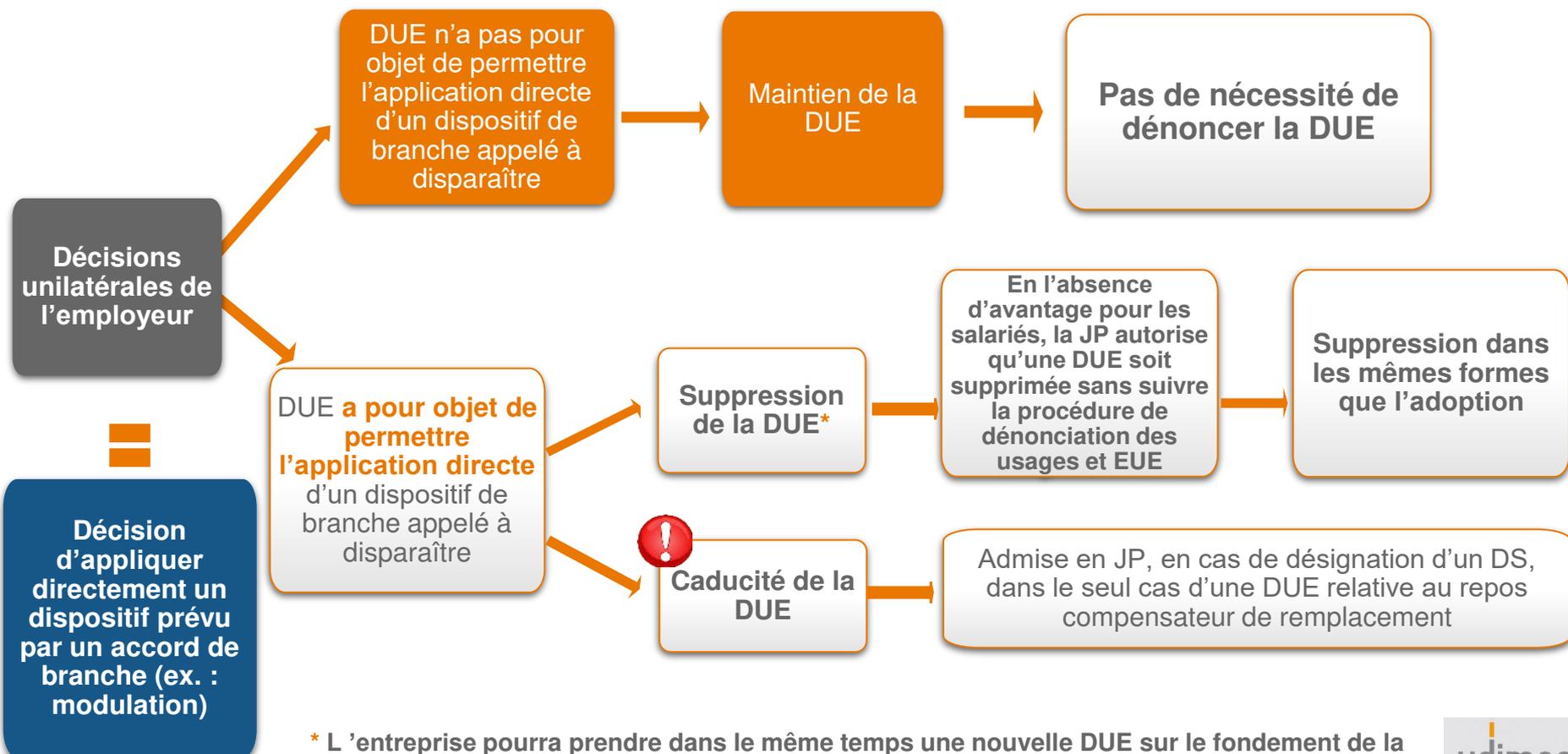
ACCORD DE BRANCHE VS. ENGAGEMENTS UNILATERAUX

Statut collectif non négocié



ACCORD DE BRANCHE VS. DECISIONS UNILATERALES

Statut collectif non négocié



* L'entreprise pourra prendre dans le même temps une nouvelle DUE sur le fondement de la CCNM si elle entend poursuivre l'application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail

A. PRINCIPES GENERAUX

Dispositions de la CCNM

v/

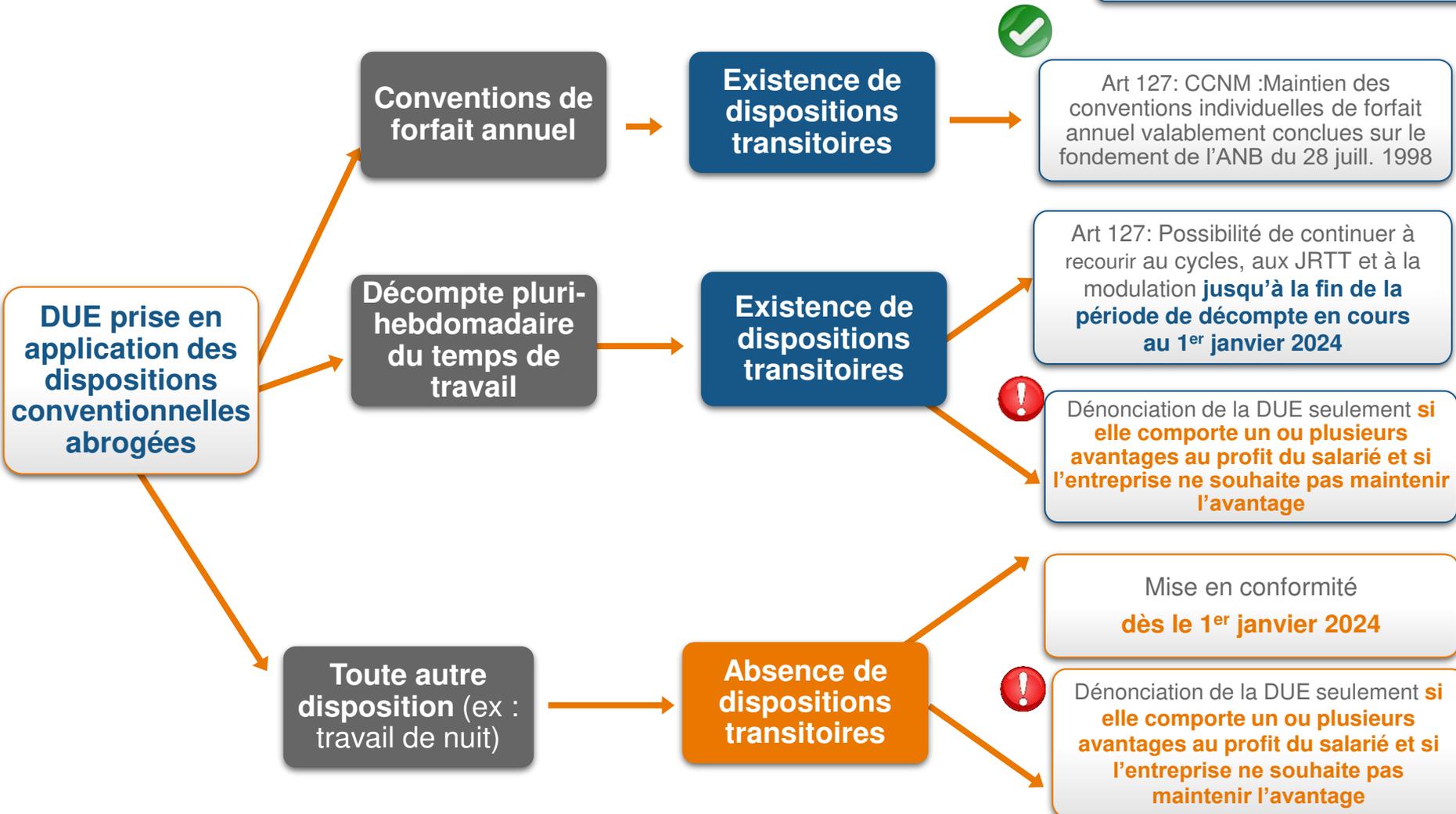
Statut collectif non négocié

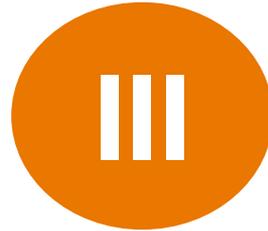
Tableau récapitulatif

Usages	Engagements unilatéraux de l'employeur		Décisions unilatérales de l'employeur	
	Durée déterminée	Durée indéterminée	Durée déterminée	Durée indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Dénonciation unilatérale (information individuelle, information et consultation le cas échéant des IRP, délai de préavis) Modification (procédure identique à la dénonciation) Suppression par accord d'entreprise Suppression par incorporation dans les contrats de travail = A proscrire 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation de plein droit à l'échéance du terme Modification dans un sens plus favorable 	<ul style="list-style-type: none"> Dénonciation unilatérale (information individuelle, information et consultation le cas échéant des IRP, délai de préavis) Modification (procédure identique à la dénonciation) Suppression par accord collectif Suppression par incorporation dans les contrats de travail = Incertain en droit (à proscrire) 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation de plein droit à l'échéance du terme Modification 	<ul style="list-style-type: none"> Suppression unilatérale en suivant la même procédure que celle employée pour l'adopter Modification (procédure identique à la suppression)

DUREE DU TRAVAIL

Statut collectif non négocié





NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE ET. CONTRAT DE TRAVAIL

ACCORD DE BRANCHE VS. CONTRAT DE TRAVAIL

Cf. Art. L. 2254-1 C. trav.

- Exemples :
- Astreinte
 - Rémunération

Clause normative
=
contractualisation

En cas d'identité d'objet entre la clause du contrat de travail et la clause de l'accord de branche

Clause du contrat **est moins favorable** que la clause de l'accord de branche

Primauté de la clause de l'accord de branche

Application immédiate des dispositions de l'accord de branche et inopposabilité de la clause du contrat de travail

Clause du contrat **est plus favorable** que la clause de l'accord de branche

Primauté de la clause prévue au contrat de travail

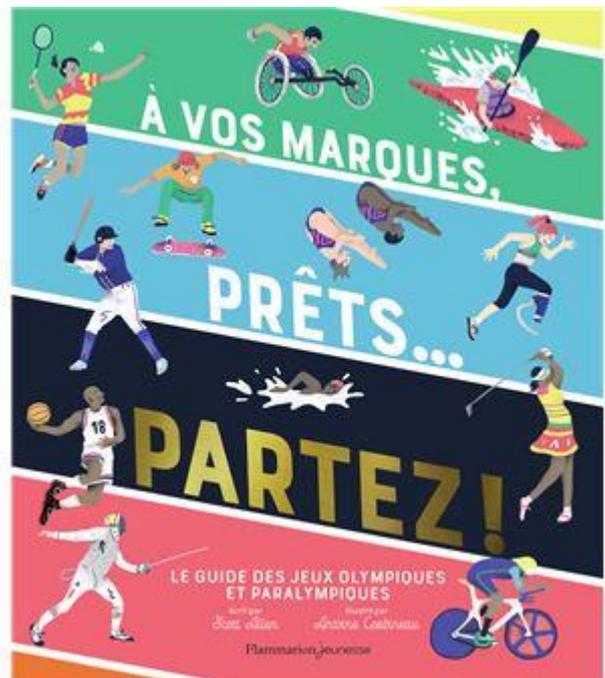
Avenant nécessaire si l'employeur souhaite modifier

Contrat de travail

Clause informative
=
Non contractualisation

Application immédiate des nouvelles dispositions de l'accord de branche

- Exemples :
- Mention de la CC applicable pour information
 - Rappel de l'horaire collectif pour information



IV

CONCLUSION

DES SOLUTIONS POUR TOUTES LES SITUATIONS

L'entrée en vigueur de la CCNM doit être prise comme une opportunité de faire le point sur les normes applicables dans les entreprises

Comment l'appréhender ?

Idéalement

1

Réalisation d'un audit social



2

Si aucune mise en conformité ou suppression n'a pu être effectuée avant l'entrée en vigueur de la CCNM



Identification des normes des statuts collectifs négociés et non négociés ainsi que des contrats qui vont être concernés par l'entrée en vigueur de la CCNM

Mise en conformité ou suppression des normes susceptibles de poser des difficultés

Pas d'obstacle juridique mais de possibles difficultés pratiques liées à l'articulation des normes

Maintien des normes conclues et adoptées sous l'empire des anciennes dispositions conventionnelles de branche avec articulation des normes d'entreprise et de la CCNM

udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR