

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Pour mieux comprendre les négociations obligatoires en entreprise, nous nous penchons ce mois-ci sur les négociations obligatoires de branche. Ces dernières suivent le même schéma que les négociations obligatoires en entreprise comme nous allons le voir.

En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la newsletter.

PRÉSENTATION

Après avoir présenté l'architecture des négociations obligatoires en entreprise le mois dernier, il s'agit désormais de vous guider dans les négociations obligatoires de branche. De la même façon que les partenaires sociaux doivent périodiquement (re)négocier sur certains thèmes en entreprise, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent pour négocier sur différents thèmes :

Tous les 4 ans

- 1 - Les **salaires** ;
- 2 - L'**égalité professionnelle** :
 - Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - La mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- 2 bis - Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des **salariés proches aidants** ;
- 3 - Les **conditions de travail**, la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** et la prise en compte des effets de l'**exposition aux facteurs de risques professionnels** ;
- 4 - Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs en situation de handicap** ;
- 5 - Les priorités, les objectifs et les moyens de la **formation professionnelle des salariés**.

Tous les 5 ans

- 6 - La révision si nécessaire des **classifications**, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- 7 - L'institution d'un ou plusieurs **plans d'épargne** interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Sans condition de
périodicité

- 8 - Les **modalités d'organisation du temps partiel**, dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, plus précisément sur :
 - La durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ;
 - Le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
 - Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
 - La rémunération des heures complémentaires.

[Articles L.2241-1 et L.2241-2 du Code du travail](#)

NÉGOCIER EN VUE D'ADAPTER LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DE LA BRANCHE

Comme au niveau de l'entreprise, il est possible pour les organisations syndicales et patronales liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, de négocier un accord "de méthode" sur le déroulement des négociations. Elles peuvent en effet engager à la demande de l'une d'entre elles une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociations dans la branche ou le secteur professionnel concerné. Deux hypothèses sont envisageables.



Première hypothèse : un accord est conclu à l'issue de cette négociation

Cet accord de méthode devra alors préciser :

- Les thèmes précités et la périodicité des négociations ;
- Le contenu de chacun des thèmes ;
- Le calendrier et les lieux des réunions ;
- Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée maximale de cet accord est de 5 ans. Un accord conclu sur l'un des thèmes précités peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ans pour les thèmes n°1 à 5 et dans la limite de 5 ans pour les thèmes n°6 et 7.



Deuxième hypothèse : aucun accord n'a été conclu ou ses stipulations n'ont pas été respectées

Les règles supplétives prennent le relai et s'imposent. Les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, engagent les négociations sur :

Au moins une fois
par an

- Les salaires.

Tous les 3 ans

- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;

Au moins une fois
tous les 3 ans

- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Au moins une fois
tous les 5 ans

- L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

[Articles L.2241-7 à L.2241-18 et D.2241-1 à R.2241-4 du Code du travail](#)

L'ARTICULATION ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

Nous savons qu'une question soulevée en entreprise peut trouver sa solution dans un accord collectif. Néanmoins, une problématique se pose lorsque cette thématique est abordée à la fois dans un accord de branche et dans un accord d'entreprise. Lequel appliquer en premier ? Quelle application pour le second ?



Le principe est que les stipulations de l'accord d'entreprise, conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, prévalent sur celles ayant le même objet prévues par l'accord de branche.



Sauf pour les 13 thèmes suivants où les stipulations de l'accord de branche prévalent* sur celles de l'accord d'entreprise :

- 1 - Les **salaires** minima hiérarchiques ;
- 2 - Les **classifications** ;
- 3 - La **mutualisation des fonds de financement du paritarisme** ;
- 4 - La **mutualisation des fonds de la formation professionnelle** ;
- 5 - Les **garanties collectives complémentaires** ;
- 6 - Les mesures relatives à la **durée du travail**, à la **répartition** et à l'**aménagement des horaires** : le régime d'équivalence, l'aménagement du temps de travail, le nombre d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, les modalités du temps partiel (durée minimale de travail, majoration des heures complémentaires, complément d'heures par avenant) ;
- 7 - Les mesures suivantes relatives aux **contrats de travail à durée déterminée** et aux **contrats de travail temporaire** : la durée totale du contrat, le nombre maximal de renouvellement, le délai de carence ;
- 8 - Les mesures relatives au **contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération** ;
- 9 - L'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;
- 10 - Les conditions et les durées de renouvellement de la **période d'essai** ;
- 11 - Les modalités selon lesquelles la **poursuite des contrats de travail** est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies ;
- 12 - Les cas de **mise à disposition d'un salarié temporaire** auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle ;
- 13 - La **rémunération minimale du salarié porté**, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les thèmes n°3, 4, 6 (hors aménagement du temps de travail), 7, 8, 10, 11, 12 et 13 sont de la seule compétence de la branche.



De plus, lorsque les partenaires sociaux le prévoient explicitement dans l'accord de branche, un accord d'entreprise conclu postérieurement ne pourra pas comporter des stipulations différentes* de celles de cet accord de branche sur les 4 thèmes suivants :

- 1 - La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 2 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3 - L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4 - Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

A l'inverse, un accord d'entreprise antérieur continue de s'appliquer, qu'il soit plus ou moins favorable que l'accord de branche sur ces 4 thèmes.



Attention : priorité d'un accord sur l'autre ne signifie pas substitution. Les deux niveaux d'obligation de négocier peuvent coexister, les deux accords également.

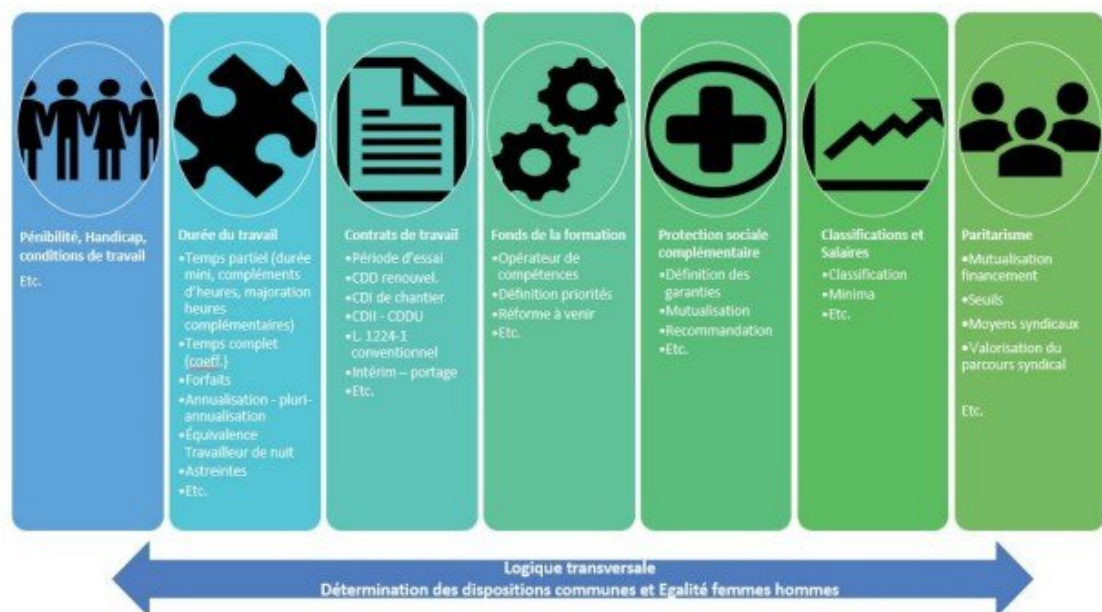
**Si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche, alors il prévaut sur l'accord de branche*

Articles L.2253-1 à L.2253-4 du Code du travail

FOCUS SUR DES ACCORDS CONCLUS HORS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Un avenant à une convention collective nationale, conclu le 13 octobre 2020 pour une durée d'un an et demi, a été signé dans le secteur de l'enseignement privé à but non lucratif. Cet avenant prévoit les thèmes et la périodicité des négociations au niveau de la branche.

Après avoir cité les 13 thèmes obligatoires de négociation ainsi que les 4 thèmes facultatifs de négociation, l'avenant ajoute que : "Les organisations représentatives dans la branche décident de s'emparer de l'ensemble de ces thématiques. Ainsi, aucune disposition d'accord d'entreprise sur ces thématiques ne saurait y déroger". Les partenaires sociaux ont en effet décidé de traiter de l'ensemble des sujets de négociation possible.



Les partenaires sociaux rassemblent ensuite ces 17 thèmes autour de 7 axes de négociation : "L'examen de ces thématiques fait apparaître 7 blocs de négociation incontournables et deux dynamiques transversales". Ils ont également réalisé une synthèse visuelle de ces axes.

Ils établissent ensuite un calendrier de négociations sur chacun des 17 thèmes (13 thèmes obligatoires + 4 thèmes facultatifs dont ils ont décidé de se saisir), en se basant sur les blocs dégagés ci-dessus.

Un autre exemple d'accord de méthode et de la latitude des partenaires sociaux : un accord de méthode conclu le 10 décembre 2018 dans le domaine de l'habitat et du logement, qui prévoit de ne s'intéresser qu'aux thèmes "concernant particulièrement la branche". En effet, il est possible de ne choisir de traiter que de certains des 4 thèmes facultatifs et de laisser les autres être négociés par les entreprises de la branche.

Dans cet accord, les partenaires ont décidé de s'intéresser aux 3 thèmes suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

**En dépit de la volonté de la branche de se saisir de ces questions, si un accord d'entreprise comporte des garanties au moins équivalentes, alors il s'appliquera en lieu et place de l'accord de branche*

QUESTIONS RH

Que faire si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement ?

Une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives peut demander à l'autorité administrative de provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Si au moins 2 de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative doit convoquer la commission mixte paritaire.

Rappel : L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Comment apprécier les garanties équivalentes ?



Lorsque les stipulations d'un accord d'entreprise entrent en conflit avec celles d'un accord de branche sur un thème, le Code du travail prévoit dans certains cas précités d'appliquer l'accord d'entreprise si celui-ci comporte des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche sur le thème visé.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. L'appréciation se fait également de façon collective : en analysant globalement le thème pour l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des stipulations différentes de l'accord de branche dans une matière relevant de sa primauté, il est recommandé que l'accord précise expressément qu'il applique le principe d'équivalence de garanties.

QUELQUES CHIFFRES SUR L'ÉTAT DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Le bilan sur la négociation collective en 2020, réalisé par la Direction générale du travail, a permis de mettre en évidence les thèmes de négociation les plus fréquents au niveau de la branche :



- Les salaires : 279 textes
- La formation professionnelle et l'apprentissage : 180 textes
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 174 textes
- La retraite complémentaire et prévoyance : 128 textes

LE MOUVEMENT DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES

En 2015, le Ministère du Travail recensait près de 700 conventions collectives. Un vaste mouvement de restructuration des branches a alors été engagé, si bien qu'au 31 mars 2020, nous ne recensons plus que 250 branches.



L'objectif de cette restructuration est triple :

- Remédier à l'éparpillement conventionnel afin de rendre le droit plus lisible et effectif, en constituant notamment un socle conventionnel pour les petites et moyennes entreprises majoritairement non couvertes par des accords d'entreprises ;
- Dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs ;
- Mutualiser les moyens des branches pour qu'elles soient à même de remplir leurs différentes missions.