

ORDONNANCE MACRON : L'ACCORD D'ENTREPRISE A LA PRIMAUTÉ SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre la convention collective et un accord d'entreprise ou d'établissement, lequel des deux l'emporte ? Sur cette question de hiérarchie des normes, les ordonnances Macron donnent clairement la suprématie à l'accord d'entreprise, sauf dans des domaines précisément énumérés.

Il est donc possible de déroger à la convention collective HCR sauf dans 13 domaines limités.

Cette réforme va de pair avec la facilitation des entreprises de toute taille (dont les TPE sans représentant du personnel) de négocier un accord d'entreprise (cf. notre prochaine newsletter sur ce sujet).

1. PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR QUELQUES DOMAINES LIMITÉS

Bloc 1 : primauté d'office de la convention collective.

Dans 13 domaines, la convention de branche prévaut **obligatoirement** sur l'accord d'entreprise (quelle que soit sa date de conclusion). Parmi les sujets concernés, on trouve notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties collectives de protection sociale complémentaire, les cas de recours aux CDD.... (c. trav. art. L. 2253-1).

Bloc 2 : primauté optionnelle

Le deuxième bloc définit les domaines dans lesquels la convention de branche a la **faculté** d'interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur (verrouillage facultatif). Sont concernés la prévention des risques professionnels, l'insertion et l'emploi des personnes handicapées, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, ainsi que les primes pour travaux dangereux ou insalubres (c. trav. art. L. 2253-2).

Mais si les partenaires sociaux ne « verrouillent » pas ces sujets dans l'accord de branche, les accords d'entreprise postérieurs primeront.

2. POUR LE RESTE, SUPRÉMATIE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Dans tous les domaines qui n'appartiennent pas au premier ou au deuxième bloc, l'accord d'entreprise prévaut sur les clauses de la convention de la branche ayant le même objet, que l'accord ait été conclu avant ou après l'entrée en vigueur de cette convention (c. trav. art. L. 2253-3). **Et ce, même s'il est défavorable aux salariés !**

À titre d'exemple, il est donc théoriquement possible de remettre en cause, par accord d'entreprise, le montant d'une prime d'origine conventionnelle (ex. : prime d'habillement)

3. PLACE À LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE !

Dans le prolongement de ce qui précède, le point majeur de la réforme est d'ouvrir la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs dans l'entreprise, tout particulièrement à destination des TPE et PME.

Reste à saisir cette formidable opportunité pour adapter la norme conventionnelle aux réalités de l'entreprise (ex : conclure un accord sur le temps de travail pour déroger aux heures supplémentaires...)

Tout l'enjeu de la réforme est l'acquisition d'une culture de la négociation et du dialogue social dans les TPE/PME, de la méthode et des bonnes pratiques, autant de points sur lesquels nous accompagnons les entreprises et leurs dirigeants.