

L'articulation multi-niveaux des accords collectifs de travail

Pr Alexis Bugada, AMU, Centre de Droit Social

Introduction : une révolution

2004 – 2008 – 2015 – 2016 – 2017 – 2018

Changement du système

Changement des concepts

Changement des méthodes

Fin de l'idée de hiérarchie (conventionnelle)

Une autre culture conventionnelle

Nécessité de s'affranchir de l'approche technocratique

Nécessité créer une nouvelle imagerie mentale

Passage de la pyramide...au Rubik's Cube conventionnel

PLAN :

I – Les concepts nouveaux

II – Les rapports Branche/Entreprise

III – Les rapports Entreprise/Entreprise

Annonce de la partie I

I – Les concepts nouveaux

A – Le sens multiple des concepts uniques

B – La disparition de l'ancien monde

I-A – Le sens multiple des concepts uniques

**Volonté du législateur de simplifier les concepts
Mais la réalité est plus complexe**

1 - Convention d'entreprise :

Entreprise (structure simple)

Entreprise (structure complexe)

Etablissement[s] selon la structure

Groupe

Interentreprises (UES/accord préalable à une fusion)

Remarque 1 : régime de l'accord majoritaire (syndical ou non : CSE / référendum selon le cas)

Remarque 2 : modalités de calcul des 50% différentes selon le périmètre et le champ

Remarque 3 : notion unitaire mais multi-niveaux

2 - Convention de Branche :

Accord professionnel

Accord branche (IDCC)

Accord interbranches (plusieurs IDCC)

Remarque 1 : distinction à faire entre la branche institution/branche norme

Remarque 2 : l'interprofession reste peu impactée par les lois 2016/17/18

Remarque 3 : Articulation spécifique avec le champ plus large interprofession-branche/clause de verrouillage

Interprofession assimilée à la branche dans les rapports avec l'entreprise

I-B – La disparition de l'ancien monde

Pas de hiérarchie avec l'accord d'entreprise (art 45 – L. 2004)

Rapports d'articulation (application) et non de validité entre les champs

Doit-on encore parler de niveaux ?

Concepts légaux :

- Notion de champ (plus ou moins large : branche/interprofession)
- Notion de périmètre (plus ou moins large : entreprise/entreprise)

Suppression du symbole : l'avantage individuel acquis
(remplacé par la GMR perçue)

Fin du principe de faveur

(ce qui n'empêche pas de négocier de façon plus favorable)

Annnonce de la partie II

II – Les rapports Branche/Entreprise : une primauté alternative

A – Une source de confusion : la « supplétivité »

B – La consécration de la primauté alternative

II-A Une source de confusion : la supplétivité

La branche ou l'accord plus large « à défaut » d'accord d'entreprise

Remarque 1 : ce n'est jamais une éviction totale (objet de l'accord/objet des dispositions en concours)

Remarque 2 : le 1^{er} sens du mot supplétivité : qui complète qui offre un supplément

Remarque 3 : Supplétivité = Mot inadapté

Confusion 1 : avec l'accord favorable

Confusion 2 : avec les dispositions légales supplétives (en l'absence d'accord collectif)

Préférence pour la notion de **primauté alternative**

II-B La consécration d'une primauté alternative

Course à la primauté

Dumping social ou égalité concurrentielle rétablie ?

Remarque 1 : règle générale/course sur tous les domaines 1, 2, 3

Remarque 2 : mais modalités de l'accord majoritaire différentes
30% + absence d'opposition pour la branche (fait majoritaire
50% (majorité d'engagement) = difficile

Remarque 3 : écrasement du droit transitoire

Primauté quelle que soit la date de l'accord d'entreprise
par rapport à l'accord plus large

Mais nécessité de confirmation des clauses de verrouillage dans le
domaine 2

Articulation différente selon les domaines

Remarque 1 : domaine 1 et 2 garanties équivalentes =
appréciation globale par thème / appréciation collective
L. 2253-1 et L. 2253-2

Remarque 2 : domaine 3 (libre) = dispositions ayant le
même objet = appréciation analytique
L. 2253-3

- La disposition peut être moins favorable
- Mais elle peut être plus favorable (liberté contractuelle)

Annonce de la partie III

III – Les rapports Entreprise/Entreprise : une substitution conditionnée

A – Le choix d'un périmètre

B – L'effet substitutif

III-A - Le choix d'un périmètre (établissements/entreprises/groupe)

La négociation coordonnée

Coordination centralisée

Accord de méthode unique

Calendrier unique

Négociations obligatoires mieux réparties

Adaptation central/terrain

La négociation d'évitement

Qualité du dialogue social

Dialogue conflictuel

Eviter le recours aux referenda

III-B- L'effet de substitution

Effet prévu par la loi : la substitution

- Groupe/Entreprises visées
- Interentreprises/Entreprises visées
- Entreprise/Etablissements visés
- Conditions :
 - 1 – Identité d'objet (analytique)
 - 2 – le prévoir expressément

Remarques sur la substitution

Remarque 1 : idée de substitution = idée d'identité de nature des accords = Evite les conflits entre accord

Remarque 2 : possibilité d'une substitution

- Aux dispositions des accords antérieurs
- Aux dispositions des accords ultérieurs
- Aux disposition des accords antérieurs et ultérieurs

Remarque 3 : en l'absence de substitution expresse = risque de conflit dans le périmètre concerné = Application de l'avantage le plus favorable (faveur)

Conclusion

Les rapports Branche/Entreprise sont régis par la règle de la **primauté** qui est un mode de résolution de conflit des représentativités = autonomie des niveaux = la proximité adapte le statut collectif général

Les rapports Entreprise/Entreprise sont régis par la règle de la **substitution** en raison de l'identité de nature des accords majoritaire

Vieille idée du « contrat collectif »

Remarque : on retrouve cette idée de substitution des clauses dans les rapports APC/contrat de travail.

Epilogue

Nouvelle imagerie mentale

Logique du Rubik's Cube = six faces

Autonomie des niveaux / Accord majoritaire /
Primauté / Domaine 1 (13 thèmes) / Domaine 2 (4
thèmes) / Domaine 3 (libre)

Le Rubik's cube a remplacé la pyramide des normes