

Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Ordonnance 3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

L'article précise qu'afin "de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut" :

1/ « **Aménager la rémunération** » dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels (soit le salaire ou traitement de base ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier) ;

2/ **Aménager la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition (la loi El Khomri permettait déjà durée hebdomadaire de 60 heures, le travail de nuit de plus de huit heures, etc.) ;

3/ **Déterminer les conditions de la mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Ces accords doivent obligatoirement préciser certains points et notamment l'impact sur les salariés (modalités d'information des salariés, les efforts des dirigeants proportionnés à ceux demandés aux salariés, la prise en compte de la conciliation vie professionnelle et personnelle des salariés, etc).

A noter :

→ ces types d'accord sont soumis aux conditions de validité des accords majoritaires : il doit donc être signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés ou, à défaut, être signé par des syndicats représentant plus de 30 % des salariés et approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

→ ces accords s'appliquent de plein droit aux salariés. Le salarié a encore le droit de « *refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord* ». Mais l'employeur peut engager « *une procédure de licenciement à l'encontre du salarié (...) ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse* ».

À l'issue du licenciement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié dans des conditions qui seront définies par décret.

CE QU'IL FAUT RETENIR

La volonté du Gouvernement est d'affirmer la place prépondérante de l'accord d'entreprise par rapport aux autres normes de droit du travail. Ainsi, cette ordonnance accroît les régimes juridiques de plusieurs types d'accords d'entreprise sur les contrats de travail de manière unifiés.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr