

Accord de branche et accord d'entreprise

Description

Dans le monde du travail, il est important de comprendre ce qui différencie les accords de branche et d'entreprise. Ils sont essentiels pour définir les règles et les droits dans un milieu professionnel.

Les [ordonnances CSE de Macron](#) ont nettement précisé cette distinction.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#)

Accord de branche et accord d'entreprise, qu'est-ce que c'est ?

Les accords de branche et l'accord d'entreprise sont deux instruments majeurs dans le domaine du droit du travail.

Accord de branche

L'[accord de branche](#) concerne toutes les entreprises qui travaillent dans un même secteur d'activité, comme, par exemple, la restauration ou l'informatique.

Il établit des règles communes, telles que les salaires minimaux ou les horaires de travail, qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises de ce secteur.

Accord d'entreprise

En revanche, l'accord d'entreprise est **spécifique à une seule entreprise**.

Il permet à l'entreprise de **négoier des conditions particulières**, adaptées à sa situation et à ses besoins spécifiques.

Ainsi, ce type d'accord est similaire à un [règlement intérieur d'une entreprise](#) qui établit les règles spécifiques au sein d'une organisation donnée.

Par exemple, cela peut inclure des avantages supplémentaires pour les employés ou des règles spécifiques propres à cette entreprise.

À noter : les deux accords peuvent coexister au sein d'une entreprise.

Quels sont leurs rôles ?

L'accord de branche établit des règles générales pour toutes les entreprises d'un même domaine. Il **assure des conditions de travail équitables et standardisées**.

D'un autre côté, l'accord d'entreprise permet à une seule entreprise de personnaliser ses propres règles.

Cela **donne plus de souplesse pour s'adapter aux besoins spécifiques de cette entreprise**.

Quelles sont leurs différences ?

L'accord de branche **visé à garantir une base sectorielle commune**.

Cependant, en raison de sa portée étendue, il **peut être moins adaptable aux spécificités individuelles de chaque entreprise**.

À l'inverse, l'accord d'entreprise **offre une flexibilité plus grande** en permettant à cette entreprise de négocier des conditions adaptées à ses besoins particuliers.

Cela favorise une **approche plus personnalisée** des relations professionnelles au sein de d'une entreprise spécifique.

Bon à savoir : L'accord d'entreprise permet ainsi des ajustements précis, ce qui le rend plus adaptable aux réalités et aux exigences spécifiques de chaque entreprise.

Voici un tableau récapitulatif des différences entre un accord de branche et un accord d'entreprise

Caractéristique	Accord de branche	Accord d'entreprise
Champ d'application	Toutes les entreprises signataires d'un secteur	Une seule entreprise
Personnalisation	Normes générales pour le secteur	Adaptation aux besoins spécifiques

Adaptabilité	Moins adaptable, mais sectoriel	Plus adaptable, mais sp
Rôles	Établit des normes sectorielles	Permet des règles spéci

Zoom : LegalPlace propose de vous accompagner dans [l'élection de votre CSE](#). Nos services vous permettent d'assurer vos élections en vous déchargeant de toutes les formalités administratives préalables. Nos experts en droit social, vous accompagnent durant toute cette période afin de respecter le calendrier. Pour cela, il vous suffit de compléter notre court formulaire en ligne et de joindre les pièces justificatives requises.

Lequel des deux accords prime sur l'autre?

Les blocs de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche définissent des domaines soumis à des règles différentes selon la hiérarchie des normes législatives.

Qu'est-ce qu'un bloc d'obligation ?

Le principe de faveur indique que, normalement, les **dispositions les plus avantageuses pour les employés** entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche sont celles qui s'appliquent.

C'est à dire que la règle générale est que l'accord le plus spécifique ou celui qui offre une meilleure protection aux travailleurs est celui qui est appliqué.

Cependant, **ce principe n'a pas de valeur légale ou constitutionnelle**, et il peut être mis de côté dans certaines situations spécifiquement encadrées par la loi.

À noter : par exemple, la [loi en date du 8 aout 2016, portant le numéro 2016-1088](#), autorise la dérogation à ce principe dans certaines circonstances, ce qui peut conduire à l'application de normes moins avantageuses, voire désavantageuses, pour les employés.

En ce qui concerne la façon dont les accords d'entreprise et les accords de branche fonctionnent ensemble, on a établi un classement des règles.

D'après l'ordonnance Macron n° 2017-1388 dite [la loi Travail sur les ordonnances des principales mesures de travail](#), en général, c'est l'accord d'entreprise qui est considéré comme plus important que l'accord de branche, peu importe quand il a été conclu ou s'il est moins favorable pour les employés.

Mais il y a des exceptions, notamment pour certains sujets spécifiques, où l'accord de branche prime, selon une des ordonnances Macron de septembre 2017.

Le bloc où l'accord de branche à la priorité

Dans le cadre des ordonnances Macron de septembre 2017, certaines thématiques sont définies comme des blocs pour lesquels l'accord de branche peut primer sur l'accord d'entreprise.

Bien que l'accord d'entreprise ait généralement la priorité, ces blocs spécifiques permettent à l'accord de branche de prévaloir dans certaines circonstances précises.

Il y a **13 sujets importants où l'accord de branche l'emporte** sur l'accord d'entreprise.

Ces 13 thèmes sont spécifiés dans l'[article 2253-1 de l'ordonnance du 22 septembre 2017](#), à savoir :

1. Les salaires minimums dans la hiérarchie ;
2. Les catégories professionnelles ;
3. Le regroupement des fonds pour financer les comités paritaires ;
4. Le regroupement des fonds pour la formation professionnelle ;
5. Les compléments d'assurance collective ;
6. Les règles liées à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
7. Les règles pour les [contrats à durée déterminée](#) et les contrats temporaires ;
8. Les règles pour les contrats à durée indéterminée de chantier ;
9. L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
10. Les conditions et la durée pour renouveler la [période d'essai](#) ;
11. Les modalités pour organiser la continuité des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions de l'article L.1224-1 ne sont pas remplies ;
12. Les situations où un travailleur temporaire est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice ;
13. Le salaire minimum pour un salarié en portage salarial, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires.

Bon à savoir : ces sujets s'appliquent même si l'accord d'entreprise a été conclu avant l'ordonnance.

Le Bloc de verrouillage

Il y a une règle qui permet aux accords de branche de bloquer tout changement **qui serait défavorable aux employés par des accords d'entreprise ultérieurs.**

Elle donne aux **accords de branche la possibilité de verrouiller ces règles**, empêchant ainsi les accords d'entreprise de les affaiblir.

Cela signifie que les **accords d'entreprise ne peuvent pas introduire de règles moins avantageuses** pour les employés que celles fixées par l'accord de branche.

Cela permet de maintenir une certaine cohérence dans les conditions de travail d'un même secteur, tout en laissant aux entreprises la possibilité de négocier des accords plus favorables si elles le souhaitent.

Ces domaines englobent :

- La prévention des conséquences liées à l'exposition à des risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Les critères pour la désignation des [délégués personnels](#), comprenant leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes attribuées pour des travaux dangereux ou insalubres.

Attention : selon les termes de l'article, les accords d'entreprise peuvent intervenir dans ces domaines uniquement dans deux situations : en l'absence d'un accord de branche (en respectant les lois et règlements) ou en présence d'un accord de branche sans clause de verrouillage.

Le Bloc où l'accord d'entreprise à la priorité

Les ordonnances Macron de 2017 détaillent les **secteurs spécifiques où l'accord de branche à la primauté**, regroupés en blocs thématiques tels que :

- La prévention des risques professionnels ;
- L'intégration des personnes handicapées ;
- Les règles de désignation des délégués syndicaux ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

De plus, l'accord d'entreprise peut également primer pour **répondre aux exigences opérationnelles de l'entreprise**

, en adaptant la durée de travail, la rémunération et en définissant les conditions de mobilité professionnelle et géographique.

Voici un schéma pour mieux comprendre l'ordre des priorités :

1. Contrat de travail ;
2. Accord d'entreprise ;
3. Accord de branche ;
4. Code du travail.

Accord de **branche** et accord **d'entreprise**



LegalPlace.

Quels sont les domaines qui pourraient exiger la mise en place d'un accord de branche ?

Un accord de branche est comme un ensemble de règles qui s'appliquent à un certain type de travail.

Ces règles peuvent concerner beaucoup de choses, comme :

- Les heures de travail ;
- La rémunération ;
- L'évolution dans sa carrière ;

- Certains droits sociaux ;
- Les mutuelles ;
- Le régime de la prévoyance, etc.

Comment peut-on différencier une convention collective, un accord d'entreprise et un accord de branche ?

On peut distinguer la convention collective, l'accord d'entreprise et l'accord de branche en regardant où et comment ils s'appliquent dans le monde du travail.

La convention collective

La [convention collective](#) est un **accord négocié entre les représentants des employeurs et des salariés** au niveau d'une branche professionnelle, d'une entreprise ou d'un secteur d'activité.

Elle **visé à établir des règles communes** pour les conditions de travail, les salaires, les avantages sociaux et d'autres aspects des relations professionnelles.

Elle peut s'appliquer à l'échelle d'une industrie ou d'une entreprise particulière.

L'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise concerne spécifiquement les **conditions de travail au sein d'une seule entreprise**.

Il peut être négocié entre l'employeur et les représentants des salariés de cette entreprise, ou même directement avec les salariés sans représentants syndicaux.

À noter : cet accord peut compléter, ajuster ou déroger aux dispositions d'une convention collective, mais il ne peut pas les contredire si la convention est plus favorable aux salariés.

L'accord de branche

L'accord de branche s'applique à l'**ensemble des entreprises d'une même branche ou d'un secteur d'activité**.

Il établit des normes minimales et peut couvrir divers aspects tels que les conditions de travail, la rémunération, la formation, la sécurité au travail, etc.

La hiérarchie entre ces accords est généralement définie par les lois nationales, avec la possibilité pour un accord d'entreprise de prévaloir sur un accord de branche si ses dispositions sont plus avantageuses pour les salariés, tout en respectant les règles établies par la convention collective.

Voici un tableau récapitulatif des différents aspects entre convention collective, accord d'entreprise et accord de branche.

Aspect	Convention Collective	Accord d'Entreprise	Accord de Branche
Où ça s'applique ?	Bénéficie à une branche, une entreprise, ou un secteur	Valable uniquement dans une entreprise spécifique	S'applique à toutes les entreprises d'une même branche
Qui est concerné ?	Plusieurs entreprises peuvent être impliquées	Concerne uniquement une entreprise	Englobe toutes les entreprises du même secteur professionnel
Qu'est-ce que ça traite ?	Conditions de travail, salaires, avantages, etc.	S'adapte aux conditions de travail propres à l'entreprise	Fixe des normes minimales pour divers aspects du travail
Quels types de relations professionnelles ?	Implique des entreprises dans une même catégorie professionnelle	Restreint à une entreprise spécifique	Couvre l'ensemble des entreprises dans un secteur déterminé

FAQ

Comment les employés peuvent-ils accéder aux informations sur les accords au sein de leur entreprise ?

Les employés peuvent généralement accéder à ces informations via les ressources humaines, les représentants syndicaux ou les documents officiels de l'entreprise. Certains pays exigent également la communication de ces accords aux employés.

Est-ce que ces accords peuvent être modifiés ?

Ces accords peuvent être modifiés par le biais de négociations entre les parties concernées, que ce soient les représentants du secteur (Accord de Branche) ou ceux de l'entreprise (Accord d'Entreprise).

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des accords ?

Le non-respect des accords peut entraîner des litiges juridiques, des amendes ou d'autres sanctions.