

Dernière mise à jour le 09 novembre 2017

# Accord de branche et d'entreprise : la notion des 3 blocs selon l'ordonnance Macron

La loi travail avait ouvert aux accords d'entreprise la possibilité de déroger aux accords de branche sur 2 thématiques : la durée du travail ainsi que les congés payés. Les ordonnances ...

## Sommaire

- Les 3 blocs et leur signification
- Les 3 blocs et leur contenu
- Référence

La loi travail avait ouvert aux accords d'entreprise la possibilité de déroger aux accords de branche sur 2 thématiques : la durée du travail ainsi que les congés payés.

Les ordonnances de Macron étendent les possibilités de déroger en définissant 3 blocs comme suit

## Les 3 blocs et leur signification

Blocs	Signification
Bloc 1	Le code du travail fait la liste de toutes les dispositions qui propres et qui sont du ressort des accords de branche. Les accords de branche sur ces différentes thématiques s'imposent aux entreprises. Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent négocier sur ces thèmes, mais sous réserve que cela aboutisse à des dispositions au moins aussi favorables.
Bloc 2	Les branches ont la possibilité de se saisir de 4 thématiques, si cela est le cas les dispositions prévues pour le bloc 1 s'appliquent de façon identique. À la différence du bloc 1, les branches n'ont pas l'obligation de se saisir des 4 thèmes proposés.
Bloc 3	Se retrouvent dans ce bloc, toutes les matières qui ne sont pas présentes dans les blocs 1 et 2. Ces dispositions relèvent des seuls accords d'entreprise. Ils ont alors une liberté « totale », sous réserve du respect des dispositions légales.

## Les 3 blocs et leur contenu

Blocs	Contenus	Référence
-------	----------	-----------

Bloc 1	<p>Se retrouvent dans ce bloc, les 13 thématiques suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les salaires minima hiérarchiques ;</li> <li>2. Les classifications ;</li> <li>3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;</li> <li>4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;</li> <li>5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;</li> <li>6. La durée du travail (<b>régime d'équivalence, définition travailleur de nuit (fixation nombre d'heures minimales)</b>, quelques notions concernant le temps partiel (<b>durée minimale, taux majoration heures complémentaires, avenant temporaire augmentation durée du travail</b>), l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine et à une année ;</li> <li>7. Les mesures relatives aux contrats CDD ou temporaire (<b>durée, renouvellement, délai de carence, délai transmission contrat de travail</b>) ;</li> <li>8. Les mesures relatives au CDI de chantier ;</li> <li>9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</li> <li>10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai du contrat CDI (<b>article L. 1221-21 du code du travail</b>) ;</li> <li>11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux prestataires lorsque les dispositions de l'article L. 1224-1 code du travail ne sont pas réunies ;</li> <li>12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail (<b>lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'ETT et l'entreprise utilisatrice s'engagent, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié</b>) ;</li> <li>13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.</li> </ol>	Article L 2253-1 du code du travail
Bloc 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;</li> <li>2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés</li> <li>3. Les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuil d'effectif, nombre, parcours syndical)</li> <li>4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.</li> </ol>	Article L 2253-2 du code du travail
Bloc 3	<p>Tous les thèmes qui ne relèvent pas des blocs 1 et 2. Peuvent notamment être traitées les thématiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les primes versées aux salariés (hors travaux dangereux) ;</li> <li>• Les indemnités de rupture ;</li> <li>• La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail.</li> </ul>	Article L 2253-3 du code du travail

## Article L2253-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

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 mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

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 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

#### Article L2253-2

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 1

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

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.

NOTA :

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclus sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

#### Article L2253-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 (V)

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 1

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

NOTA :

Conformément au IV de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, pour l'application du présent article, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.

## Référence

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JO du 23 septembre 2017