

ISSN 1769 - 4000

N° 60 - SOCIAL n° 37

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 24 mai 2018 – [Abonnez-vous](#)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE : LES PRÉCISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES « MACRON » (2)

### L'essentiel

La négociation collective est l'un des pans du Code du travail que les ordonnances « *Macron* » ont le plus modifié, le but étant de recentrer ce sujet au niveau de l'entreprise.

Parmi les nombreuses mesures qu'elles comportent, on retiendra que :

- les TPE sans élus du personnel qui étaient jusqu'à présent privées de la capacité de négocier peuvent désormais présenter un projet d'accord à la ratification de leurs salariés ;
- les entreprises de 11 à 49 salariés ayant un comité social et économique (CSE) peuvent négocier avec la personne de leur choix, sans avoir à privilégier, en priorité, l'élu mandaté ;
- l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, y compris dans les domaines en principe réservés à la branche lorsqu'il assure des garanties au moins équivalentes.

La loi de ratification ne procède pas à des aménagements de fond. Outre des modifications rédactionnelles, elle corrige les imperfections des textes originaux qui, par exemple, n'avaient pas toujours prévu la possibilité pour les entreprises de réviser ou de dénoncer les accords collectifs.

Cette publication complète l'ensemble des Bulletins d'Informations élaborés par la FNTF : [n° 97 - SOCIAL n° 32 du 26 octobre 2017](#) ; [n° 111 - SOCIAL n° 42 du 14 novembre 2017](#) ; [n° 3 - SOCIAL n° 3 du 11 janvier 2018](#) ; [n° 18 - SOCIAL n° 14 du 25 janvier 2018](#) ; [n° 19 - SOCIAL n° 15 du 25 janvier 2018](#) ; [n° 39 - SOCIAL n° 29 du 1<sup>er</sup> mars 2018](#).

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-après sont applicables depuis le **1<sup>er</sup> avril 2018**.

---

### TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## DÉFINITIONS

Pour faciliter la lecture des dispositions du Code du travail, les ordonnances ont harmonisé la définition des « conventions d'entreprises » qui, sauf disposition contraire, désignent toute convention ou accord conclu :

- soit au niveau de l'entreprise ;
- soit au niveau de l'établissement ;
- soit, précise la loi de ratification, **au niveau du groupe**.

*Rappel.* Une définition similaire a été posée s'agissant des « conventions de branche » qui désignent, sauf disposition contraire, les Conventions Collectives et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches.

Il en résulte que l'accord de groupe prévaut de façon certaine sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi prévoit cette primauté pour les accords d'entreprise.

## RÉVISION DES ACCORDS COLLECTIFS : LES PROCÉDURES SONT AMÉNAGÉES

### Dans les entreprises sans délégués syndicaux ni conseil d'entreprise

[Les TPE jusqu'à 20 salariés sans CSE peuvent désormais proposer un avenant de révision à la ratification de leurs salariés](#)

Jusqu'à présent, les ordonnances ne permettaient à l'employeur de soumettre au vote de ses salariés qu'un projet d'accord pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation par le Code.

La loi de ratification **élargit cette possibilité aux avenants de révision** dont les règles de validité (approbation à la majorité des 2/3 du personnel) et les conditions d'organisation de la consultation des salariés (respect d'un délai minimum de 15 jours, etc.) sont identiques à celles prévues pour les projets d'accords.

Pour connaître la procédure applicable veuillez-vous reporter au [Bulletin d'informations n° 19 - SOCIAL n° 15 du 25 janvier 2018](#).

**IMPORTANT.** Ces dispositions s'appliquent aux entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés et à celles dont l'effectif habituel est compris entre 11 à 20 salariés qui n'ont pas de CSE, qu'elles qu'aient été les modalités de conclusion de l'accord initial.

*Exemple :* une entreprise de 14 salariés a conclu un accord avec son CSE portant sur l'annualisation du temps de travail. Si, après une diminution de ses effectifs, elle se retrouve sans CSE, elle pourra soumettre au vote de ses salariés, un avenant de révision de cet accord.

[Les modalités d'appréciation de la condition de majorité lorsque l'avenant de révision est conclu par les titulaires du CSE central sont précisées](#)

L'ordonnance « balai » a précisé que lorsque l'accord est conclu par un membre du CSE central, il est tenu compte, pour chacun de ses membres, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au CSE central.

La loi de ratification procède à 2 modifications :

- elle étend cette règle aux avenants de révision pour les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés ;
- elle précise que **seuls les titulaires** au CSE central sont compétents pour signer les avenants de révision.

On notera que ces règles s'appliquent à la fois aux **accords initiaux** et aux **avenants de révision**.

**IMPORTANT** : ces dispositions s'appliquent aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés et à celles dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés lorsque l'accord a été conclu avec les élus titulaires non mandatés.

## Dans les entreprises où sont présents des délégués syndicaux

La loi de ratification précise que **les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peuvent réviser des accords, qu'elles qu'aient été leurs modalités de négociation et de ratification.**

*Exemple : un accord conclu avec les membres titulaires au CSE à l'époque où l'entreprise n'avait pas de délégué syndical peut être révisé par une organisation syndicale représentative nouvellement implantée.*

## DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS : LES PROCÉDURES SONT AMÉNAGÉES

### Toutes les entreprises dépourvues de délégués syndicaux peuvent désormais dénoncer des accords collectifs

Celles de moins de 11 salariés et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés ne disposant pas de CSE

Dans ces entreprises, l'accord ou l'avenant de révision peut être dénoncé :

- **à l'initiative de l'employeur** dans les conditions prévues :
  - soit par l'accord ;
  - soit par le Code du travail en l'absence de stipulations expresses dans l'accord (cf. C. Trav., art. L. 2261-9 à L. 2261-13 : respect d'un délai de préavis de 3 mois, notification de la dénonciation aux signataires de l'accord et dépôt auprès de l'inspection du travail ainsi que du conseil des prud'hommes) ;
- **à l'initiative des salariés** dans les mêmes conditions que détaillées ci-dessus (définies par l'accord ou, à défaut, par le Code du travail), sous réserve :
  - que les salariés représentant les 2/3 du personnel notifient collectivement **et par écrit** la dénonciation à l'employeur ;
  - que la dénonciation ait lieu pendant un délai d'**un mois** avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

**IMPORTANT.** Ces dispositions s'appliquent qu'elles qu'aient été les modalités de conclusion de l'accord dénoncé.

Celles dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés et celles dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés

Jusqu'à présent, ces entreprises ne pouvaient que conclure ou réviser des accords.

La loi de ratification leur permet désormais de les dénoncer dans les conditions détaillées dans le tableau ci-après :

Personnes habilitées à dénoncer un accord	
Entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Un ou plusieurs salariés expressément mandatés</b> par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, <b>membres ou non du CSE</b>. <i>N.B. : une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.</i></li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un ou des titulaires du CSE non mandatés.</li> </ul>
Entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un ou des titulaires au CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>OU, A DÉFAUT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un ou des titulaires au CSE non mandatés.</li> </ul> <p><i>N.B. : dans les 2 cas, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.</i></p>

*N.B. : étrangement, dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, la loi de ratification ne permet pas aux salariés mandatés de dénoncer un accord.*

Pour plus d'informations sur les modalités de négociation des accords dans ces entreprises, veuillez-vous reporter aux [Bulletins d'informations n° 97 - SOCIAL n° 32 du 26 octobre 2017](#) et [n° 19 - SOCIAL n° 15 du 25 janvier 2018](#).

### Les délégués syndicaux nouvellement désignés peuvent dénoncer un accord qu'ils n'ont pas conclu

La loi de ratification précise que **les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peuvent dénoncer des accords, qu'elles qu'aient été leurs modalités de négociation et de ratification.**

*Exemple : un accord ratifié à la majorité des 2/3 du personnel dans une entreprise de 12 salariés sans CSE peut être dénoncé par un délégué syndical nouvellement désigné.*

## La notion de « maintien de la rémunération perçue » est supprimée

En cas d'échec des négociations ou si aucun accord n'avait pu être conclu dans les délais impartis (15 mois) suite à la dénonciation de l'accord initial, les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis en application de cet accord.

La loi « Travail » a supprimé cette notion et l'a remplacée par un maintien de la rémunération perçue à son tour modifiée par la loi de ratification.

### Les salariés bénéficient désormais d'une garantie de rémunération ....

Les salariés conservaient, en application de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pouvait être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

La loi de ratification modifie ces dispositions : les salariés bénéficient désormais d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

Pour rappel, la rémunération prise en compte est celle visée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire les éléments entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est donc constituée de toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail (salaires ou gains ; indemnités de congés payés ; indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, avantages en nature, etc.) à l'exclusion des frais professionnels, de l'intéressement, des stock-options... Par exception, le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions n'entre pas dans le calcul de la rémunération maintenue.

### ... qui peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle

Cette garantie de rémunération **peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle** entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

**IMPORTANT** : ces dispositions sont étendues en cas de **mise en cause** des accords en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité.

Elles s'appliquent à tous les accords ou conventions dénoncés (ou mis en cause) ayant cessé de produire leurs effets à compter du **9 août 2016**, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à cette date (application rétroactive).

## ACTION EN NULLITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

Les ordonnances « Macron » ont encadré le délai dans lequel il est possible de contester, en tout ou partie, la validité d'un accord collectif. A peine d'irrecevabilité, l'action en nullité doit être engagée dans un délai de **2 mois** à compter :

- de la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord dans la base de données nationale dans tous les autres cas.

*N.B. : ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après le 23 septembre 2017. Lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément aux anciennes dispositions. Pour les accords conclus avant le 23 septembre 2017 et pour lesquels aucune instance n'a été introduite, le délai de 2 mois court à compter de cette date.*

La loi de ratification précise que le juge rend sa décision dans un délai de **6 mois**.

Pour rappel, en cas d'annulation de tout ou partie de l'accord collectif, le juge a désormais la possibilité d'aménager les effets de cette nullité dans le temps. Il peut ainsi décider que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir dès lors qu'il lui apparaît que l'effet rétroactif de la nullité est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives.

**IMPORTANT** : dans sa décision du 21 mars 2018 (JO du 31), le Conseil Constitutionnel a indiqué que, lorsque les signataires de l'accord décident que certaines parties ne feront pas l'objet d'une publication, le délai de recours contre ces parties d'accord non publiées ne saurait, sans méconnaître le droit à un recours juridictionnel effectif, courir à l'encontre des autres personnes qu'à compter du moment où elles en ont valablement eu connaissance.

## PUBLICITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS DANS LA BASE DE DONNÉES NATIONALE

Afin de faciliter le partage des bonnes pratiques en matière de négociation collective, la loi « Travail » du 8 août 2016 a créé une base de données nationale dans laquelle sont versés tous les accords collectifs (branche, groupe, interentreprises, entreprise, établissement) conclus **depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017**.

### L'anonymisation de l'accord devient la règle

Pour tenir compte du caractère « sensible » de certaines informations pouvant y figurer, la publication intégrale de ces accords peut être écartée dans 2 hypothèses :

- si les signataires de l'accord actent, après sa conclusion, qu'une partie seulement du texte sera publiée ;
- à défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, le texte est publié dans une version rendue anonyme.

A titre transitoire et jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018, les accords conclus depuis 1<sup>er</sup> septembre 2017 doivent être publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

**La loi de ratification pérennise cette période transitoire** qui devient la règle. Il n'est donc plus nécessaire de faire une demande en ce sens.

### L'employeur peut désormais occulter certaines dispositions de l'accord

L'employeur peut occulter **les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise**.

### Certains accords n'ont plus à être versés dans la base de données

La loi de ratification liste une série d'accords n'ayant pas à être versés dans cette base de données accessible via Légifrance :

- les accords d'intéressement ;
- les accords de participation ;
- les plans d'épargne d'entreprise ;
- les plans d'épargne interentreprises (PEI) ;
- les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) ;
- les accords déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements ;
- les accords de performance collective.

## INFORMATION ANNUELLE SUR LA DISPONIBILITÉ DES ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES \_\_\_\_\_

Les ordonnances ont introduit l'obligation pour l'employeur d'informer, chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du Travail.

Etrangement, cette disposition n'était pas codifiée et ne mentionnait pas explicitement les destinataires de cette information, bien que la logique veuille qu'elle s'adresse aux salariés et plus particulièrement à ceux négociant directement avec l'employeur dans les entreprises sans délégués syndicaux.

La loi de ratification corrige ces incohérences :

- elle codifie cette disposition à l'article L. 2141-7-1 du Code du travail ;
- et indique expressément **qu'en sont destinataires les salariés.**

## PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS DE BRANCHE \_\_\_\_\_

**Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent demander** au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales **le remboursement de la rémunération - ainsi que des cotisations et contributions sociales afférentes - des salariés participant aux réunions de négociation de branche qui se tiennent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

La loi de ratification précise que :

- la prise en charge par le fonds s'effectuera **sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté** pris par le ministre chargé du Travail, non paru au jour où cette publication est rédigée ;
- ces dispositions sont applicables au maintien de rémunération et de cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés ayant participé aux **négociations engagées après le 31 décembre 2017.**

Pour plus d'informations sur les modalités de prise en charge par le fonds, veuillez-vous reporter au [Bulletin d'informations n° 18 - SOCIAL n° 14 du 25 janvier 2018.](#)

## ARTICULATION ENTRE LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET LES ACCORDS DE NIVEAU SUPÉRIEUR (BRANCHE, INTERPROFESSIONNEL, INTERBRANCHES, ETC.) \_\_\_\_\_

Les ordonnances ont élargi le champ de la primauté de l'accord d'entreprise en délimitant celui de l'accord de branche en prévoyant une logique de primauté par domaines répartis en 3 « blocs » :

- le « bloc » 1 comprend 13 domaines impératifs dans lesquels les dispositions conventionnelles de branche prévalent sur celles conclues au niveau de l'entreprise ;
- le « bloc » 2 est constitué de 4 domaines facultatifs pour lesquels la branche peut elle-même se reconnaître une primauté par rapport à l'accord d'entreprise conclu postérieurement ;
- le « bloc » 3 est composé des domaines restant, c'est-à-dire non listés dans les « blocs » 1 et 2.

La prévalence de la convention de branche sur l'accord d'entreprise dans les matières énumérées dans les « blocs » 1 et 2 reste relative puisqu'elle ne joue pas si l'accord d'entreprise assure des garanties **au moins équivalentes**.

La loi de ratification précise que **l'équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière**.

Elle procède également à un certain nombre de modifications rédactionnelles corrigeant les incohérences comprises dans les textes.

Le tableau ci-après récapitule les modalités d'articulation entre les accords de branche, les ANI et les accords d'entreprise :

## Tableau récapitulatif

	Matières	Modalités d'articulation des accords d'entreprise avec les accords de branche et les ANI
« Bloc » 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les salaires minima hiérarchiques.</li> <li>▪ Les classifications.</li> <li>▪ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme.</li> <li>▪ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle.</li> <li>▪ Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale.</li> <li>▪ Les mesures relatives à la durée du travail suivantes :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ le régime d'équivalence ;</li> <li>○ le nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit ;</li> <li>○ la période de référence d'un aménagement du temps de travail ;</li> <li>○ le taux de majoration des heures complémentaires ;</li> <li>○ les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel par avenant au contrat de travail.</li> </ul> </li> <li>▪ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire suivantes :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la durée totale du contrat ;</li> <li>○ le nombre maximal de renouvellements possibles ;</li> <li>○ les modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats successifs sur le même poste pour les CDD ou 2 contrats de mission pour les CTT ;</li> <li>○ les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.</li> </ul> </li> <li>▪ Les mesures relatives au CDI de chantier pour les secteurs où il n'est pas d'usage au 1<sup>er</sup> janvier 2017.</li> <li>▪ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</li> <li>▪ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.</li> <li>▪ Les modalités des transferts conventionnels des contrats de travail entre 2 entreprises.</li> <li>▪ Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.</li> <li>▪ La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.</li> </ul>	<p>L'accord de branche (ou l'ANI) prime sur l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) <b>sauf si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes</b>.</p> <p><i>N.B. : l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</i></p> <p>S'il n'existe pas d'accord de branche (ou d'ANI), l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) s'applique.</p> <p><b>Conseil de la FNTP</b> : nous recommandons aux négociateurs ayant convenu d'assurer dans leur accord des garanties au moins équivalentes à celles fixées par la branche, de l'indiquer expressément.</p>
« Bloc » 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité.</li> <li>▪ L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.</li> <li>▪ L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.</li> <li>▪ Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.</li> </ul>	<p>L'accord de branche (ou l'ANI) prime sur l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) <b>sauf</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ si l'accord de branche (ou l'ANI) ne contient pas de clause de « verrouillage » et que les partenaires sociaux n'en introduisent pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 par voie d'avenant ;</li> <li>▪ si les partenaires sociaux de la branche (ou au niveau interprofessionnel) ne confirment pas par un avenant conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la portée des clauses de « verrouillage » existantes ;</li> <li>▪ <b>si l'accord d'entreprise</b> (d'établissement ou de groupe) <b>assure des garanties au moins équivalentes</b>.</li> </ul> <p><i>N.B. : l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</i></p>
« Bloc » 3	<p>Domaines non listés dans les « blocs » 1 et 2.</p>	<p><b>L'accord d'entreprise</b> (d'établissement ou de groupe) <b>prime sur l'accord de branche</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>quelle que soit sa date de conclusion</b>, c'est-à-dire qu'il ait été conclu avant ou après l'accord de branche (ou l'ANI) ;</li> <li>▪ <b>et même si l'accord de branche</b> (ou l'ANI) <b>comporte une clause de « verrouillage »</b>, c'est-à-dire même si les partenaires sociaux ont expressément prévus que les entreprises ne pouvaient déroger aux dispositions contenues dans l'accord.</li> </ul> <p>En revanche, <b>en l'absence d'accord d'entreprise</b> (d'établissement ou de groupe), <b>les dispositions de l'accord de branche</b> (ou de l'ANI) <b>s'appliquent</b>.</p>