

## Accord du 20 juin 2013

# Mise à jour du guide d'accompagnement sur la mise en œuvre

**P**rogressivement, en réponse aux demandes des SSTI, le pôle juridique du Cisme alimente le guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé interentreprises. Vous trouverez ci-dessous la dernière mise à jour relative à la procédure de dénonciation des usages et au sort des accords d'entreprise existants.

### Rapports entre la Convention collective et un usage d'entreprise

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, il a pour effet de mettre fin à l'usage (Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-42.773 ; Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-45.220 ; Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.507).

Cette solution jurisprudentielle selon laquelle l'accord collectif ayant le même objet qu'un usage a pour effet de mettre fin à celui-ci s'applique également lorsque l'accord collectif se révèle moins favorable.

En effet, l'usage étant, par nature, supplétif de la volonté des parties, il peut être mis fin à un usage par une convention collective, même moins favorable (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 87-43.568 ; Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 90-45.796).

Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'accomplir la formalité de dénonciation (Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-45.220).

On rappellera, en outre, de manière générale, que, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, notamment en matière de salaires minima et de classifications, l'accord d'entreprise ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche.

**In fine, on retiendra qu'en principe, une convention collective met fin à l'usage d'entreprise, dès lors qu'elle porte sur le même objet.**

Toutefois, par prudence, les SSTI sont invités à procéder à une dénonciation de l'usage (ou de l'accord d'entreprise),

notamment dans la mesure où cette notion de "même objet" est sujette à interprétation.

### Rappel de la procédure de dénonciation d'un usage

On rappellera ici que les avantages consentis aux salariés, en vertu d'un usage d'entreprise, ne sont pas intégrés automatiquement au contrat de travail. L'employeur est donc en droit de les supprimer, unilatéralement, sous réserve de respecter la procédure suivante :

- informer les institutions représentatives du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné, ou, s'agissant d'un usage prévoyant l'attribution d'un avantage soumis à l'ancienneté, chaque salarié susceptible d'en bénéficier un jour (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110),
- et respecter un délai de prévenance raisonnable.

concernés (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40678), ne se confond pas avec le délai minimum de préavis prévu pour la dénonciation d'une convention collective. Il s'apprécie en fonction de chaque cas d'espèce.

On conseillera toutefois un minimum de 3 mois, quand bien même aucune règle juridique précise n'existe en la matière.

### Focus sur les accords d'entreprise existants

On soulignera qu'aux termes de l'article L. 2253-2 du Code du travail *"lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence"*.

Autrement dit, ce dispositif suggère d'adapter l'accord d'entreprise aux nouvelles dispositions de l'accord de branche. Mais, ce dispositif ne conduit pas à remettre en cause automatiquement l'accord d'entreprise qui demeure une source autonome.

Le contenu de l'accord d'entreprise est alors à comparer au nouveau contenu conventionnel prévu par l'application du principe de faveur (comparaison par avantage ou par ensemble d'avantages se rapportant à une même cause).

En principe, les accords d'entreprise dits "plus favorables" doivent juridiquement continuer à s'appliquer.

Pour les SSTI qui auraient conclu des accords d'entreprise indexant les "anciens" coefficients de référence conventionnels à un pourcentage d'augmentation, ils sont invités à communiquer leur accord au Pôle juridique du Cisme, afin d'en étudier les contours.

Toutefois, on soulignera qu'en principe il ne convient pas de transposer cette indexation automatique sur les nouvelles rémunérations minimales garanties conventionnelles, car il ne saurait y avoir de "mixité" des accords.

En l'espèce, chaque cas doit être analysé pour définir son devenir. ■



Sur cette dernière obligation, il est entendu que l'information sur la dénonciation doit être faite dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations (Cass. soc., 10 nov. 1998, n° 96-43811). L'employeur n'est toutefois pas tenu de prendre l'initiative de ces dernières.

Ce délai de prévenance, qui doit être respecté, tant à l'égard des représentants du personnel que des salariés