

1056 L'articulation des dispositions de branche et d'entreprise : le *Rubik's cube* conventionnel

Alexis BUGADA,

professeur, Aix Marseille univ, CDS, Aix-en-Provence, France



Les rôles et les pouvoirs normatifs attribués aux partenaires sociaux au niveau de la branche reposent sur une nouvelle philosophie et une nouvelle articulation. Plus d'autonomie collective est concédée à chaque niveau de négociation ce qui induit plus de concours. Celui-ci se résout, selon les domaines attribués par la loi, à partir du triptyque : primauté de l'accord d'entreprise, cantonnement de la règle de faveur et avènement de la règle d'équivalence. L'objectif, louable, consiste à dynamiser un dialogue social plus adapté. Mais l'un des effets est celui de la complexité. Il conviendra d'apprendre à résoudre, en pratique, un casse-tête conventionnel à trois dimensions.

I - Comment l'ordonnance n° 2017-1385¹ du 22 septembre 2017 réorganise-t-elle les rapports entre l'accord de branche et celui d'entreprise² ? Derrière la technicité du texte, il y a un message politique. Et parfois des non-dits. Les partenaires de l'un ou de l'autre niveau œuvrent désormais de façon encore plus autonome³ et concurrente. Cette autonomie des niveaux est désormais l'hypo-

thèse fondatrice que l'on peut soutenir. Cette interprétation est renforcée par la récente décision du Conseil d'État qui refuse d'admettre, même à la lumière des conventions OIT n° 87 (liberté syndicale) et n° 98 (négociation collective) qu'il existe une règle conférant un droit supérieur, pour la branche, d'ériger des garanties minimales et impératives pour les entreprises concernées⁴. Une réserve peut cependant être ajoutée : conformément à l'article 34 de la Constitution, la loi peut en disposer autrement quand elle le souhaite en affectant des compétences particulières, à l'un ou l'autre niveau⁵. Mais, sauf disposition spéciale, la réforme évince une hiérarchie structurelle entre les accords de champ plus large et les accords de champ restreint⁶, appelés auparavant de « niveau inférieur », du moins dans les rapports branche/entreprise. Cette réforme, prolongeant celle de

Ndlr : cet article est issu de l'intervention de l'auteur lors d'un colloque organisé le 7 novembre 2017 à Paris, à l'invitation de l'AG2R La Mondiale, par le cabinet Fidere en partenariat avec le Centre de droit social de l'université d'Aix-Marseille et portant sur le thème « branches professionnelles : état des lieux et perspectives ».

1. Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, relative au renforcement de la négociation collective : JO 23 sept. 2017.
2. Nous adoptons ici de la simplification de la terminologie de l'ordonnance. La convention (ou l'accord) de branche désigne la convention (ou l'accord) de branche, professionnel et les accords interbranches (C. trav., art. L. 2232-5). Les termes de convention d'entreprise (ou accord d'entreprise), désignent le niveau de l'entreprise comme celui de l'établissement (C. trav., art. L. 2232-11). Il a été cependant remarqué des oublis dans cet effort de simplification terminologique. Tel serait le cas de l'accord interprofessionnel. Un correctif a été apporté par l'ordonnance rectificative du 20 déc. 2017. Les textes relatifs aux domaines de la branche (C. trav., art. L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3) concernent également « l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » (Ord. n° 2017-1718, 20 déc. 2017, art. 1, I, 62° à 64). En revanche, l'assimilation sémantique de l'accord de groupe à l'accord d'entreprise reste attendue. La loi de ratification devrait y pourvoir (art. 2). Sur cette nécessité, V. G. Auzero, *Conventions d'entreprise et conventions de branche* : Dr. soc. 2017, p. 1018.
3. En ce sens, M. Pénicaut, justifie le sens de sa réforme : SSL 2017, n° 1790, suppl., p. 1.

4. CE, ord. réf., 16 nov. 2017, n° 415063 : JurisData n° 2017-023444.

5. Le domaine de l'article 34 et celui de l'article 38 de la Constitution ont été rappelés par le Conseil constitutionnel pour l'examen de la loi d'habilitation : Cons. const., 7 sept 2017, n° 2017-751 DC : JO 16 sept. 2017 ; V. O. Dutheillet de Lamotte, *Une décision élégante et intéressante* : SSL 2017, n° 1790, p. 11.

6. Ne seront pas traités ici les rapports entre la branche et les accords de champs plus larges (accords interprofessionnels). Ceux-ci seront restés en marge de la réforme. Bien mieux, est maintenue entre eux l'articulation traditionnelle fondée sur l'adaptation et la faveur. L'article L. 2252-1 du Code du travail permet à l'accord de champ plus restreint de déroger à l'accord de champ plus large, sauf stipulation l'interdisant. Lorsqu'un accord de niveau supérieur est conclu, l'accord de champ plus restreint doit adapter ses dispositions si elles sont moins favorables lorsque l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

la représentativité syndicale⁷ et finalisant progressivement l'avènement de l'accord majoritaire d'entreprise⁸, participe de la reconnaissance implicite d'une **autonomie collective** des partenaires sociaux⁹ pour chacun des niveaux concernés.

2 - Certes l'activité normative n'est pas la seule mission de la branche, spécialement depuis la loi du 8 août 2016¹⁰. Les ordonnances du 22 septembre 2017 n'affectent pas les nouveaux rôles impartis. Institutionnellement, les acteurs de la branche sont censés se structurer autour de chaque CPPNI¹¹ au fonctionnement défini par les partenaires sociaux¹². On doit rappeler ces rôles avec insistance car il n'est pas sûr qu'ils aient été encore bien perçus, compris, voire investis. En effet, les organes de la branche assument désormais une **mission d'intérêt général** (*C. trav.*, art. L. 2232-9), ce qui change la philosophie du dialogue social non normatif à ce niveau : représentation vis-à-vis des pouvoirs publics, **appui aux entreprises**, rôle de veille active de l'activité conventionnelle relevant de son périmètre¹³, rôle procédural via la formulation d'un avis en cas de contentieux¹⁴. La branche est aussi investie – et c'est capital – d'une mission de régulation de la concurrence (*C. trav.*, art. L. 2232-5-1). Celle-ci complète sa mission de définition des conditions de travail et des garanties applicables dans les domaines définis par la loi. Le fait que le ministre puisse refuser d'étendre une disposition qui porterait une atteinte « excessive » à la concurrence n'épuise pas ce rôle de régulation¹⁵. Certaines branches oseront être « proactives » sur ce terrain, comme sur d'autres, en imaginant même recourir à la *soft law*¹⁶. La marge d'innovation est importante, voire considérable, si les partenaires sociaux parviennent à basculer, à ce niveau, vers un **paritarisme de service**. Le projet est très ambitieux car sociologiquement et historiquement éloigné de la culture française. On la sait construite autour d'un rapport de forces idéologiquement antagonistes¹⁷ et de la conclusion d'une norme de compromis. D'autant que la charge de travail est lourde sans que les moyens qui y sont consacrés soient précisés par la loi. Sur ce point, tout est renvoyé au dialogue social de branche, dans sa dimension institutionnelle. Si le cap est gardé¹⁸, cette révolution prendra du temps pour pénétrer les mœurs et les

cœurs. Reste qu'un tel changement de paradigme interroge l'ensemble des actions de la branche, qu'elles soient d'accompagnement, d'observation ou normative¹⁹.

3 - Ce changement profond de philosophie imprègne nécessairement cette action normative, qui est la plus importante et visible par nature. Le produit d'une autonomie accrue des niveaux conduit à un résultat théorique et pratique immédiat : celui de la **concurrence entre les normes conventionnelles**. Le concours des niveaux devra être résolu d'une façon probablement différente de celle pratiquée dans le passé. Cette résolution va dépendre de différents éléments. Ainsi l'accord d'entreprise majoritaire prévaut, selon son objet ou l'objet de ses dispositions, indépendamment du caractère favorable de son contenu²⁰. Cette primauté a déjà été clairement affirmée dans le domaine de la durée du travail et des congés en 2016, dans le champ régulé de la négociation collective par les dispositifs légaux d'ordre public²¹. Elle est cependant tempérée, dans des domaines limités et spécifiés par la loi, par ce qui est autorisé dans ce champ d'une part et par la nécessité de prévoir des garanties équivalentes lorsqu'elles sont exigées d'autre part. Cette primauté concerne l'application ; elle n'instaure pas, par principe, un rapport de validité hiérarchique, ni dans un sens ni dans l'autre. Or la concurrence va se manifester aussi et surtout sur le terrain de la conclusion de l'accord ; occuper le terrain sera le prix de la course. Non pas que la validité de l'accord d'entreprise soit conditionnée par les dispositions de la branche. L'effet bouchon est d'un autre genre. Les ordonnances facilitent – en théorie – la conclusion des accords de branche en restant sur les acquis de la loi de 2008. Les modalités régissant la branche restent soumises à l'absence d'opposition majoritaire²² ; celles applicables à l'entreprise, à l'impératif de la signature bientôt pleinement majoritaire²³, difficile à réaliser ou à concrétiser en pratique, y compris de façon dérogatoire²⁴. En théorie donc, ces modalités de conclusion donnent l'avantage à une sociologie de la branche. Voilà pourquoi, si les partenaires sociaux, à ce niveau, veulent contenir le *dumping social* tant redouté au niveau des entreprises, ils doivent se révéler coopératifs et « proactifs » pour proposer la norme conventionnelle de référence²⁵. La majorité sera plus difficile à obtenir au niveau de l'entreprise si l'accord de branche est qualitativement satisfaisant, occupe le terrain et prévoit aussi des dispositions spécifiques pour les PME²⁶. Dans ce contexte, le regroupement des branches, spécialement lorsqu'il est

7. L. n° 2008-789, 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : JO 21 août 2008.

8. La généralisation de l'accord majoritaire d'entreprise est annoncée pour le 1^{er} mai 2018 (*Ord.* n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 11, *préc.*, note 1).

9. Sur la question : C. Fourcade, *L'autonomie collective des partenaires sociaux – Essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale* : LGDJ 2006, Tome 43, Coll. Thèses, Bibliothèque de droit. social ; *Comp. en droit européen* : M. Schmitt, *L'autonomie collective des partenaires sociaux et principe de subsidiarité dans l'ordre juridique communautaire* : PUAM 2009.

10. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : JO 24 sept. 2016. – V. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches* : JCP S 2016, 1442.

11. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : V. JCP S 2018, 1058, étude C. Frouin.

12. A. Sauret, A. Bugada, *Regards sur la nouvelle gouvernance de la branche* : *Gaz. Pal.* 21 mars. 2017, n° 12, p. 34.

13. Ce qui comprend l'obligation d'établir un rapport annuel d'activité rendu public dans la base de données nationale désormais créée afin de faciliter l'accès et la publicité des normes conventionnelles (*C. trav.*, art. L. 2231-5-1).

14. Au sens de COJ, art. L. 441-1.

15. *C. trav.*, art. L. 2261-25, al. 1 – *Sur la question de la régulation de la concurrence*, V. JCP S 2018, 1057, étude M. Chagny.

16. Perspective déjà envisagée par le Professeur Javillier in *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles (Rapport J. F. Poisson)* : *Doc. Fr., coll. des rapports officiels*, p. 18.

17. Cette expression est une litote qui vise l'idéologie anarcho-révolutionnaire, plus ou moins romantique, encore prégnante dans ce rapport de force.

18. La versatilité du législateur est tristement malade et contreproductive pour les changements qu'il voudrait profonds.

19. V. P. Adam, *L'accord de branche* : *Dr. soc.* 2017, p. 1039. Cet auteur distingue la « branche-entité » de la « branche-norme ».

20. P.-H. Antonmattéi, *L'irrésistible ascension de l'accord d'entreprise* : *Dr. soc.* 2017, p. 1027.

21. On songe à l'articulation des espaces normatifs (ordre public, champ de la négociation, mesures supplétives) déjà en vigueur s'agissant de la durée du travail et des congés, issues de la loi L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 8, *préc.*, note 10 et entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017.

22. Conclusion par les organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des élections professionnelles et absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages en faveur de ces mêmes organisations.

23. Signature à hauteur de plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. – La généralisation de l'accord majoritaire est annoncée pour le 1^{er} mai 2018, V. note 7.

24. C'est-à-dire lorsque le projet d'accord et soumis à consultation des salariés et/ou en l'absence de représentation syndicale (accord majoritaire conclu avec les membres du comité social et économique, mandatés ou non). Ce point ne pourra pas être développé dans la présente communication.

25. Sur ce point précis, les syndicats dits « contestataires » sont face à un choix historique : évoluer vers plus de contractualisation ou se radicaliser d'avantage au risque de perdre leur crédibilité et leur audience.

26. Notamment en comportant des accords types pour les entreprises de moins de cinquante salariés comme le suggère le Code du travail (*C. trav.*, art. L. 2232-10-1) – Cette suggestion est érigée en condition de l'extension ministérielle (*C. trav.*, art. L. 2261-23-1).

négocié, peut s'avérer une opportunité s'il satisfait – quant au fond – la demande normative des entreprises et au rythme d'une actualisation régulière²⁷. Car la règle majoritaire en voie de généralisation rend possible, mais difficile, l'affranchissement du niveau de proximité.

4 - Ce cadre étant posé, il est envisageable de lire le nouveau rapport entre les niveaux conventionnels de la façon suivante. La réforme de 2017 prolonge celle de 2016 en intensifiant l'autonomie des niveaux de négociation. Le vocabulaire a changé. Il ne s'agit plus pour l'accord d'entreprise, dans ses rapports avec la branche, d'« adapter » ou de « déroger ». Il s'agit de savoir quand et comment l'un prime ou prévaut sur l'autre. L'enjeu est donc de déterminer ce qu'il convient d'appliquer à un moment donné à une situation identifiée, dans les domaines que la loi détermine. Dit autrement : c'est constituer la face mosaïque d'un puzzle en plusieurs dimensions. Le *Rubik's cube* conventionnel peut comporter plusieurs faces, selon les entreprises concernées, pour déterminer le droit applicable déduit des étages conventionnels en vigueur. La primauté de l'accord d'entreprise, le cantonnement de la règle de faveur et l'avènement de celle d'équivalence redessinent les modalités du concours de normes conventionnelles. L'équation peut ainsi être résumée : plus d'autonomie (I) et plus de concours (II).

1. Plus d'autonomie

5 - Le diable se cache dans les détails. La mesure symbolisant le mieux l'autonomie des deux niveaux résulte de l'abrogation d'une disposition cachée. Celle de l'article 45 de la loi du 4 mai 2004²⁸ qui était ainsi rédigé : « la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs ». Ce texte, bien que discret car non codifié, empêchait le renouveau de la négociation d'entreprise ; il la paralysait²⁹. Ce renouveau annoncé consistait pourtant, en apparence, à favoriser l'adaptation des stipulations des accords de champ plus large (*C. trav., art. L. 2253-1, ancien*) et surtout à y déroger en « tout ou partie » en l'absence de clause de verrouillage (*C. trav. art. anc. L. 2253-3*). Mais d'une certaine manière, la loi de 2004, rehaussant l'accord d'entreprise, reprenait d'une main ce qu'elle donnait de l'autre. Elle consacrait rétrospectivement une hiérarchie conventionnelle alors que la question demeurait fort débattue ; pour l'avenir, elle permettait aux accords de champ plus large d'interdire expressément toute dérogation. Au regard du nombre d'accords de branche relevant de l'ancien régime, un tel dispositif ne pouvait inciter au renouveau. Il faudra attendre plus de douze années pour redessiner, par la plume du législateur, cette hiérarchie structurelle ambiguë. Par suite, on comprend l'intérêt d'une refondation des branches par voie de regroupement volontaire ou forcé³⁰ initié en 2014³¹. C'est une façon de

« rebooter »³² l'ensemble du système conventionnel et de le mettre à l'heure du droit moderne des conventions et accords collectifs. La loi du 8 août 2016 maintenait pourtant clairement un type de hiérarchie structurelle. Les syndicats qui la contestèrent avec véhémence – y compris dans la rue – ont commis une erreur majeure, affectant leur crédibilité et épuisant le rapport de forces. C'est qu'en effet cette loi maintenait une hiérarchie en augmentant le nombre de piliers impératifs (passant de quatre à six)³³. Mais surtout, elle permettait à la branche d'organiser son « ordre public conventionnel »³⁴ en fixant la liste des thèmes ne tolérant qu'une concurrence *in favorem*³⁵. Cette capacité à inventorier les thèmes précis ou les clauses fixant un niveau plancher, donc à maintenir une hiérarchie, vole en éclat avec la réforme de 2017³⁶.

6 - Que reste-t-il de cette structuration qui aura duré un an ? Les choses peuvent être ainsi présentées. Outre la régulation de la concurrence et dans la perspective de celle-ci³⁷, la première mission de la branche consiste à « définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables » dans deux domaines essentiels (*C. trav. art. L. 2232-5-1*). L'ordonnance institue un **domaine privilégié et un domaine de préférence**³⁸ au profit de la branche, en marge du domaine librement consacré au niveau de l'entreprise (domaine libre). Le premier est celui de l'article L. 2253-1 du Code du travail (domaine 1) ; le second, celui de l'article L. 2253-2 (domaine 2). On pourrait penser, par comparaison avec le système précédent, que le premier domaine correspond au pilier impératif et qu'il s'est élargi en passant de six à treize sous-thèmes³⁹. Quant au second, il maintiendrait l'idée d'un ordre public conventionnel, expression au demeurant fort critiquée, mais dont le domaine serait

27. A. Sauret, *Le regroupement des branches* : JCP S 2016, 1441. – P. Quinqueton, *Les branches professionnelles restent des lieux de négociation sociale* : SSL 2017 suppl., n° 1790, p. 23.
28. L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : JO 5 mai 2004.
29. B. Teyssié, *Le maintien de la « valeur hiérarchique » des conventions et accords collectifs antérieurs à la loi du 4 mai 2004* : SSL 2004, n° 1175, p. 6.
30. V. C. Frouin, *La négociation du regroupement des branches* : JCP S 2016, 1443. – comp. s'agissant des regroupements imposés par le ministère du travail : C. Neau-Leduc, *La restructuration des branches professionnelles imposée* : JCP S 2016, 1444. – V. également : S. Nadal, *La restructuration de branches professionnelles, réflexions sur une mutation forcée* : Dr. soc. 2016, p. 110.
31. L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : JO 6 mars 2014.

32. Anglicisme appliqué au redémarrage des systèmes informatiques, après l'installation de nouveaux logiciels.
33. *C. trav., art. L. 2253-3, ancien* avaient été ajoutés la prévention de la pénibilité et l'égalité hommes/femmes aux quatre piliers impératifs (salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et mutualisation des fonds de la formation professionnelle).
34. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 24, VI, préc., note 10.
35. *C. trav., art. L. 2232-5-1, 2° (abrogé)*.
36. J.-F. Cesaro, *L'automne dans les branches professionnelles et quelques mesures portant sur la négociation collective* : JCP S 2017, 1306. – C. Nicod, *Conventions de branche et d'entreprise : une nouvelle partition* : RDT 2017, p. 657.
37. V. A. Sauret, *Accords de branche et accords d'entreprise : focus sur une articulation complexe entre les sources du droit* : Gaz. Pal. 12 déc. 2017, n° 43, p. 67.
38. En ce sens que les signataires de la branche vont exprimer le souhait d'investir un domaine déterminé par la loi.
39. 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 au 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*.

restreint à quatre sous-thèmes⁴⁰, limitant nécessairement l'initiative conventionnelle des partenaires sociaux par comparaison avec la loi de 2016. Mais sur ces points, comparaison n'est pas raison. Car le domaine privilégié (domaine 1) et le domaine de préférence (domaine 2) n'interdisent pas à l'accord d'entreprise d'investir les champs normatifs faussement réservés à la branche, pas plus qu'ils conditionneraient ce déploiement à la présence de dispositions plus favorables. Ces domaines légalement délimités – et peu ambitieux – ne sont pas exclusifs⁴¹. L'accord d'entreprise prévaut s'il comporte des **garanties équivalentes**, qu'il soit antérieur (domaine 1) ou postérieur (domaine 1 et 2) à l'accord de branche⁴². Cette nouvelle règle d'équivalence n'exclut pas la faveur ; mais elle ne s'y assimile pas non plus. C'est donc que l'accord d'entreprise pourrait comporter des dispositions différentes, complémentaires ou non. Enfin, hormis les domaines privilégiés et le domaine de préférence, c'est-à-dire s'agissant de l'espace de pleine liberté conventionnelle (domaine 3), l'accord d'entreprise majoritaire prévaut puisque l'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'un tel accord. Le puzzle est bien à trois dimensions. Précisons que l'accord de proximité prévaut lorsqu'il y a un concours d'« objet » (qu'il faut résoudre)⁴³ ; sinon, il s'applique tout simplement. On constate que le mot dérogation a disparu ; l'accord d'entreprise n'aurait plus une vocation restreinte à adapter ses dispositions par rapport à celles de la branche. Le changement est majeur. La sémantique révèle l'autonomie.

7 - Bien des allégories, parfois poétiques, ont été utilisées par la doctrine pour expliquer certaines articulations normatives. Ici tectonique des nuages ou là, « théorie des flaques d'eau »⁴⁴. Plus prosaïquement, d'autres y voient un « dépeçage », une « fragmentation » et un « morcellement »⁴⁵ du tissu conventionnel. Un regard technique augure du casse-tête pluridimensionnel. Car ce qu'il revient de déterminer, c'est l'accord ou les stipulations de l'accord qui « prévalent » et donc s'appliquent aux situations qu'elles régissent. Dit autrement, la loi consacre **plus d'autonomie** et donc plus de liberté conventionnelle, favorisant l'empilement des normes en concours. A charge pour les acteurs (signataires, juges, salariés et employeurs) de bien déterminer les dispositions réellement applicables, à un moment donné, à l'analyse de cet empilement normatif. La dimension temporelle est essentielle car les normes conventionnelles vivent, meurent,

renaissent parfois, mais pas toutes au même rythme⁴⁶. Dans un tel contexte en mouvement, l'une des craintes majeures serait qu'une annulation soit prononcée plusieurs années plus tard, faisant s'écrouler l'édifice conventionnel d'une branche, d'un groupe ou d'une entreprise, avec des conséquences sérieuses (remise en état). C'est aussi pourquoi les accords – quel qu'en soit le niveau – jouissent désormais d'une « présomption »⁴⁷ de validité qui prend un sens particulier à la lumière du nouveau recours en annulation⁴⁸. Celui-ci s'exerce devant le juge civil en suivant un régime inspiré du recours pour excès de pouvoir avec un délai pour agir restreint (2 mois). Cette voie contentieuse « sécurise » l'accord. Mais elle produit mécaniquement un effet juridique et symbolique. Les accords non contestés dans les délais occupent toute leur place dans l'ordre juridique⁴⁹. En réduisant le domaine de la voie d'annulation contentieuse, le législateur favorise la coexistence des accords⁵⁰. D'où un système conventionnel centré sur l'applicabilité déduite du concours et reportant la connaissance exacte des dispositions régissant la situation des parties concernées. Le droit conventionnel devient aussi mystérieux que la physique quantique : c'est le moment de l'observation qui a un effet déterminant sur l'identification du *corpus* applicable.

2. Plus de concours

8 - La réforme invite les partenaires sociaux à la course conventionnelle. Proposer la couverture adaptée devrait être l'obsession des acteurs de la branche, spécialement dans la perspective des regroupements ; les acteurs de l'entreprise, en revanche, auront à cœur d'aménager un statut de proximité au plus près de leur environnement économique et social. Cette course, parce qu'elle est le produit d'une plus grande autonomie entre le niveau de l'entreprise et celui de la branche, génère nécessairement un concours de normes dont la physionomie évolue. On peut penser qu'il s'intensifiera si l'objectif de dynamisation du dialogue social est atteint dans les prochaines années. Mais il apparaît dès à présent que les modes de résolution du concours entre les niveaux vont muter. Les repères changent, invitant à l'innovation. Certes l'accord d'entreprise peut encore être plus favorable que l'accord de branche ; aucune règle générale ne l'interdit⁵¹. Mais qu'il le soit ou ne le soit pas, peut-on se croire en terrain connu s'agissant de la résolution du concours ? L'impression serait erronée. Ce serait d'abord oublier que la jurisprudence a toujours été itérative et imprécise dans l'application de la règle de faveur. Pour dire les choses simplement, elle use tantôt de la méthode analytique, favorisant le dépeçage et confortant l'idée d'une hiérarchie, tantôt l'approche collective et globale⁵², davantage susceptible de faire prévaloir les accords transactionnels ou des blocs d'avantages (méthode plutôt favorable à l'accord d'entreprise). À ce

40. 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ; 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.

41. Pour autant, comme le souligne P.-H. Antonmattéi, *préc.*, note 22, la capacité d'intervention de l'accord d'entreprise est inégale, notamment dans le domaine 1. Pour certains thèmes, seule la branche peut intervenir (l'exemple étant donné d'une modulation sur trois ans).

42. Les anciens accords de branche déjà conclus qui investissent le nouveau domaine privilégié (domaine 1) et le domaine de préférence (domaine 2) continuent de produire effet si un avenant confirme cette prolongation. Cet avenant doit être conclu avant le 1^{er} janvier 2019 (*Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 16, I et II*). – S'agissant du domaine 3 (domaine libre), les clauses des accords de branche existantes et qui empiètent, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2018. On précisera qu'elles ne sont pas caduques mais que l'accord d'entreprise s'en affranchit.

43. *C. trav., art. L. 2253-3* : dans le domaine libre, 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.

44. *Conventions et accords dérogatoires après la loi du 4 mai 2004 : de la « théorie des flaques d'eau »*, in *Le nouveau droit de la négociation collective*, éd. Panthéon-Assas, Colloques, 2004, p. 37.

45. S. Nadal, *Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique* : *RDT 2017*, p. 652.

46. Relevons que la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 fait de l'accord collectif à durée déterminée le principe. À défaut de stipulation sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans : *C. trav., art. L. 2222-4*.

47. La présomption est retenue par la Cour de cassation s'agissant des différences de traitement : *Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-18.444* ; *JurisData n° 2016-022710* ; *JCP S 2016, 1392, J.-F. Cesaro*. – *Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179* ; *JurisData n° 2015-000848* ; *JCP S 2015, 1054, étude J. Daniel*.

48. *C. trav., art. L. 2262-13 à L. 2262-15*. – A. Bugada, *Les nouveautés procédurales issues des ordonnances du 22 septembre 2017* : *JCP S 2017, 1319*.

49. Sous réserve d'une mise à l'écart d'une disposition conventionnelle illicite (*i.e.* contraire à la loi) à l'occasion d'un litige individuel.

50. Y compris s'agissant de l'accord annulé, le juge civil ayant la possibilité de moduler dans le temps les effets de l'annulation pour des motifs d'intérêt général en tenant compte des conséquences manifestement excessives de l'effet rétroactif résultant de l'anéantissement de l'acte collectif.

51. Il faut donc se reporter aux règles spéciales d'ordre public pour ce faire.

52. *Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-16.172* ; *JurisData n° 2013-000690* ; *Bull. civ. V, n° 17* (comparaison globale du régime de cotisation de retraite complémentaire) ; *JCP S 2013, 1256*.

titre, l'issue de l'arrêt Géophysique⁵³ est illustrative et fut annonciatrice des accords de maintien de l'emploi. L'analyse enseigne pourtant que c'est souvent un mélange des deux méthodes qui est mobilisé en fonction de la nature de la demande et des dispositions en concours⁵⁴. C'est ce qui a pu être appelé le découpage semi-global ou semi-analytique⁵⁵ sous couvert d'une « appréciation globale avantage par avantage »⁵⁶. On comprend bien que la méthode globale renforcerait la primauté de l'accord d'entreprise, spécialement dans la prise en compte de l'interdépendance de ses clauses ; la méthode analytique, en revanche, réactiverait la perception hiérarchique en faveur de la branche. Le débat est connu. La loi n'a jamais tranché. Or l'idée sous-tendue par la réforme étant la disparition d'une hiérarchie structurelle, la « logique » voudrait que l'approche globale soit promue. Mais même dans le **domaine libre** (domaine 3), rien n'est moins sûr. Dans ce domaine précis, la lettre du texte indique que les « stipulations » de la convention d'entreprise « prévalent » sur celles de **même objet** et qui sont prévues par la branche (*C. trav.*, art. L. 2253-3). La formulation retenue consacre la jurisprudence s'opposant au cumul de droits ayant la même cause ou le même objet⁵⁷. La recherche de l'identité d'objet, compte tenu de la modularité de la notion, donne un pouvoir important à l'interprète. Reste qu'en se limitant à l'identité de l'objet, **et en évinçant la cause**, le texte de l'ordonnance se met également en correspondance sémantique avec le nouveau droit commun des contrats⁵⁸. La réflexion se prolonge ici. Car en droit conventionnel du travail, on peut douter que soit ainsi exclu du périmètre de la comparaison, l'examen des mobiles ou des raisons ayant conduit à la conclusion de tel ou tel accord. Les sujets traités sont parfois interdépendants. Il est vrai que la loi invite désormais expressément à recourir à la technique du préambule explicatif⁵⁹. La jurisprudence vient d'en redécouvrir l'intérêt⁶⁰. Pour autant, en l'état du texte de l'ordonnance, ce sont bien les stipulations, au pluriel, qu'il convient de comparer et non pas les accords dans leur globalité, ce qui est plus précis (argument favorable à la méthode analytique ou semi-analytique). On peut cependant réserver l'hypothèse d'une analyse globale des accords lorsque leur objet permet clairement d'en déduire que les deux instruments conventionnels sont, dans leur totalité, en concours frontal⁶¹.

9 - Ces perspectives sont toutefois perturbées dans les domaines 1 (domaine privilégié) et 2 (domaine de préférence) en raison de l'avènement de la règle de l'équivalence que le Conseil d'État n'a pas considéré comme attentatoire au principe d'intelligibilité et de clarté de la norme⁶² mais dont l'usage reste incertain. La doctrine pressent bien

que ce qui est en cause concerne l'identité de valeur⁶³, non pas des accords en concours, mais de leur contenu⁶⁴. Il a été indiqué⁶⁵ que le rapport remis au président de la République faisait état d'une appréciation « domaine par domaine »⁶⁶, ce qui suscite autant d'interrogations qu'un silence qui aurait été finalement plus prudent. S'agit-il des domaines ou des thèmes des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail ? En ces domaines 1 et 2, le projet de loi de ratification apporte un complément important. Il entend consacrer la notion de garanties se rapportant à une « *même matière* »⁶⁷. Le vocabulaire en sort diversifié mais permet d'autres interprétations. Cette proposition de formulation nouvelle semble favoriser une approche globale de ces thèmes ou des sujets traités en leur sein. C'est ce que sous-entend l'expression d'« ensemble des garanties se rapportant à la même matière ». Si cette précision n'était pas adoptée, rien ne permet d'exclure une pesée analytique des garanties concernées. La marge d'appréciation resterait conséquente et il est douteux que le juge sente lié par un simple rapport politique, aussi imprécis sur la méthode. Sa publication au Journal Officiel n'en fait pas une norme⁶⁸. Il ne permet pas d'exclure à lui seul l'approche analytique au regard des droits conventionnels aménagés, dans ces espaces, par les partenaires sociaux. Dans l'attente des apports de la loi de ratification sur ce point, l'avènement de la règle d'équivalence invite à formuler deux remarques majeures.

Première remarque : la règle d'équivalence n'a vocation à s'appliquer que dans les concours relevant des domaines 1 et 2 (pour le reste, la résolution nécessite l'identification de l'identité d'objet des dispositions en concours pour éviter tout cumul). Ces domaines légaux sont, pour l'heure, très limités⁶⁹. L'équivalence n'empêche pas les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise de tenter la différence. Mais en ces domaines, l'incertitude de l'effet utile d'une différence pourrait freiner l'innovation si tout devait être remis en question devant le juge. Faute de garanties au moins équivalentes, la disposition différente ne prévaut pas. Avec une différence de régime à peine perceptible selon que l'on se place dans le domaine 1 ou le domaine 2. Dans le domaine 1, le débat se situe uniquement sur le terrain de la prévalence. Dans le domaine 2, c'est plus ambigu. Le texte indique que l'accord d'entreprise « ne peut comporter des stipulations différentes » lorsque la branche a préalablement préempté l'un des quatre *items* énumérés par la loi. S'agirait-il d'une condition de validité ? La formule est maladroite car elle s'articule mal avec la prévalence de l'accord d'entreprise comportant des garanties équivalentes qu'elle consacre ensuite. Elle s'applique de surcroît à des *items* évasifs qui seront, dans la plupart des cas, précisés par l'accord

53. *Cass. soc.*, 19 févr. 1997, n° 94-45.286 : *JurisData* n° 1997-000751 ; *Bull. civ. V*, n° 70.

54. Le traitement d'une demande d'une indemnité de rupture n'est pas abordé de la même manière que la détermination d'un régime de prévoyance complémentaire.

55. A. Bugada, *L'avantage acquis en droit du travail* : PUAM 1999, coll. *Centre de Droit Social*, préf. D. Berra, n° 118 et s.

56. *Cass. soc.*, 17 janv. 1996, n° 93-20.066 : *JurisData* n° 1996-000129 ; *Bull. civ. V*, n° 15.

57. *Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-12.043 : *JurisData* n° 2012-005675 ; *Bull. civ. V*, n° 112 ; *JCP S* 2012, 1344, note J. Daniel et L. Sébille. – *Cass. ass. plén.*, 24 oct. 2008, n° 07-42.799 : *JurisData* n° 2008-045566 ; *Bull. AP*, n° 4. – *Cass. ass. plén.*, 18 mars 1988, n°84-40.083 : *Bull. ass. plén.* n° 3.

58. *Ord. n° 2016-131*, 10 févr. 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations : JO 11 févr. 2016 (suppression de la référence à la cause dans les contrats).

59. *C. trav.*, art. L. 2222-3-3.

60. *Cass. soc.*, 8 nov. 2017, n° 16-15.584 : *JurisData* n° 2017-022194 ; *JCP S* 2017, 1419, note L. Cailloux-Meurice.

61. Par exemple, deux accords relatif à la prime de 13^e mois.

62. *CE*, 16 nov. 2017, n° 41.5063, *préc.*, note 4.

63. J.-F. Cesaro, *préc.*, note 38. – G. Auzero, *préc.*, note 2.

64. L'analyse étant objective, il nous semble discutable d'avancer l'idée que l'accord d'entreprise puisse bénéficier d'une présomption de satisfaction à l'exigence de garanties équivalentes : contra, C. Nicod, *Conventions de branche et d'entreprise : une nouvelle partition* : RDT 2017, p. 657.

65. J.-F. Cesaro, *préc.*, note 38. – C. Nicod, *préc.*, note 67.

66. Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance *Ord. n° 2017-1385*, 22 sept. 2017, relative au renforcement de la négociation collective : JO 23 sept. 2017.

67. Cette modification fait suite à la proposition de la commission des affaires sociales du Sénat (et adoptée en commission mixte paritaire) : projet de loi, première lecture, 19 déc. 2017, n° com. 16, amendement relatif à l'art. 2. – A ce jour, le projet de loi a été adopté par les députés le 6 février 2018 ; le vote des sénateurs est annoncé pour le 14 février 2018. La formule retenue serait la suivante : « *L'équivalence des garanties (...) s'apprécie par l'ensemble des garanties se rapportant à la même matière* ».

68. Sa publication au Journal officiel ne lui donne pas d'autre valeur doctrinale que celle que les juges lui accorderont dans leur exercice d'application et d'interprétation de la réforme.

69. Mais rien n'empêche d'imaginer que le législateur vienne élargir ces périmètres au fil du temps. Ceux-ci s'apparentent à des espaces d'ajustement selon les nécessités politiques du moment.

d'entreprise⁷⁰. Cet espace, qui semble maintenir un ergot atrophié de hiérarchie structurelle, ajoute à la complexité sans tromper les apparences.

Seconde remarque : l'équivalence est pratiquée dans bien d'autres disciplines et contentieux. Ses contours devront être explorés. Les juges et les praticiens s'en inspireront sans doute, en s'appuyant sur la doctrine. D'une façon très générale, on peut résumer la formule ainsi : **la théorie de l'équivalence s'attache au résultat plus qu'aux modalités**. Sans être exhaustif, on peut en souligner quelques manifestations. Le Conseil constitutionnel y recourt pour vérifier qu'une loi nouvelle n'a pas privé de garanties légales un droit constitutionnel. Il a même récemment comparé deux dispositifs législatifs différents pour en déduire que le législateur avait offert des garanties équivalentes à l'égal accès à la justice (décision relative au défenseur syndical)⁷¹. On retrouve cette aptitude à la comparaison égalitaire dans la justification de l'accès au juge dans la jurisprudence de la Cour de cassation⁷² et dans celle du Conseil d'État et du Conseil constitutionnel, afin de conforter la pertinence d'une dualité des ordres juridictionnels. Autre exemple : en droit de l'Union européenne, il apparaît qu'en l'absence de norme d'harmonisation, les États disposent d'une **autonomie procédurale** pour permettre l'exercice des droits de l'Union dès lors que les mesures prises sont équivalentes à celles relevant de situations similaires⁷³. Finalement, par analogie forcée mais appliquée au point qui nous occupe, on en déduirait presque que le concept d'autonomie procédurale permet d'envisager bien des différences nourrissant la théorie de l'autonomie des niveaux conventionnels. Par suite, puisque l'équivalence n'est pas l'identique, elle n'est pas non plus le dernier bastion de la règle de faveur. L'équivalence c'est une différence de procédé pour un résultat voisin, mais pas moins favorable, ce qui induit une marge d'appréciation plus ou moins rigoureuse en fonction des circonstances. En revanche, il convient d'insister sur le fait que la règle de l'équivalence en droit conventionnel du travail vise expressément à résoudre un conflit de normes. Elle n'a pas vocation à consacrer la théorie de l'anti-choix que l'on rencontre parfois en droit international privé⁷⁴ voire, dans certains cas, en droit européen⁷⁵. C'est tout le paradoxe. On aurait pu penser que si les normes sont équivalentes, celle appliquée importe peu. Il n'en est rien puisque la primauté est accordée à l'accord de proximité, dont les stipulations sont différentes mais équivalentes.

10 - Dans tous les cas, l'espace laissé à la norme conventionnelle d'entreprise **permet la différence**. Il ne s'agit plus, par rapport à la branche, d'adapter ni de déroger. Qu'elle comporte des garanties équivalentes (domaines 1 et 2), ou des dispositions concurrentes – plus favorables ou non – par leur objet (domaine libre), la science de la comparaison sera celle du juge, à moins que les parties ne l'anticipent.

Cette anticipation est déjà d'actualité. Elle l'est de façon **substantielle** lorsque les partenaires sociaux expriment leur volonté d'étendre le domaine de prévalence (domaine 1), dont on devrait pourtant croire qu'il est d'ordre public. Tel est le cas désormais célèbre de l'accord du secteur des transports terrestres⁷⁶ qui fait actuellement l'objet de négociations sectorielles pour sa réalisation⁷⁷. Passons sur la nature étonnement tripartite de cet accord – qui est d'abord selon nous un accord de fin de conflit – et sur sa force réellement normative (probablement un accord-cadre). La conformité au droit positif d'un tel projet est soumise à de vives discussions⁷⁸. C'est qu'en effet l'intégration dans les **salaires minima hiérarchiques** des modalités du travail de nuit, des jours fériés et des dimanches pourrait contrarier directement le droit de la durée du travail tel que redessiné par la loi de 2016 dans ses aspects impératifs. Et la question de l'intégration, selon les secteurs, de la prime de treizième mois soulève bien des difficultés qui ne peuvent être toutes abordées ici : atteinte à l'autonomie du niveau de l'entreprise, augmentation automatique du minimum conventionnel, respect de la mensualisation, etc. Le coup de force pourrait se révéler davantage un coup de publicité qu'un chemin praticable. Reste la méthode qui a consisté à redessiner les frontières substantielles du domaine libre (domaine 3) en remettant en cause l'autonomie (retour à une hiérarchie structurelle) pour éviter que ne soient négociées en bas les primes envisagées en haut. Il reste à savoir si le juge acceptera de telles audaces substantielles. En revanche, il pourrait être plus réceptif à la contractualisation des explications fournies⁷⁹ sur les identités d'objet (domaine 3), voire sur les mesures aux effets équivalents (domaines 1 et 2). Mais bien des questions se posent ici. Les partenaires sociaux peuvent-ils disposer des méthodes de comparaison ? La précision fournie aura-t-elle une valeur normative ou programmatique ? Si les deux niveaux investissent la méthode explicative, comment résoudre le conflit des méthodes discordantes⁸⁰ ? etc.

11 - Conclusion. Cette éventualité d'une contractualisation (et donc d'une anticipation) des modes d'articulation des niveaux permet de revenir sur le rôle régulateur de la branche. Les partenaires sociaux ont certainement intérêt à anticiper ou à accompagner les concours. La mission d'intérêt général de la branche n'exclut pas cet aspect du droit conventionnel. Du reste, la loi de 2016 a attribué un pouvoir de recommandation aux CPPNI et leur a confié un pouvoir d'interprétation dans le cadre de la procédure pour avis contentieuse (*COJ, art. L. 441-1*). Celle-ci n'exclut pas, et c'est heureux, la procédure conventionnelle pour avis. Ces pouvoirs peuvent être mis au crédit de la régulation voulue par le législateur. Mais une autre piste plus ambitieuse mériterait d'être redessinée. Celle qui consiste à moderniser et à réévaluer les processus amiables de résolution des différends collectifs, tant sur le plan local que national et ce, dans le respect de l'autonomie recherchée des partenaires sociaux⁸¹. Il y a une **urgence absolue** à repenser les procédures de médiation, de conciliation et d'arbitrage du Code du travail (*C. trav., art. L. 2521-1 et s.*). À

70. Par exemple, en matière de politique d'accompagnement du handicap, bien des accords d'entreprise ne se limiteront pas à la seule insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*C. trav., art. L. 2253-2, 2°*).

71. *Cons. const., n° 2017-623 QPC, 7 avr. 2017 : JurisData n° 2017-006277* (secret professionnel et obligation de discrétion du défenseur syndical).

72. *Cass. 1^{er} civ., 8 mars 2012, n° 11-24.638 : JurisData n° 2012-003668 ; Bull. civ. I, n° 48* (non lieu à renvoi au Conseil constitutionnel) : *JCP G 2012, 375*.

73. Par ex. *CJUE, 1^{er} ch., 14 mars 2013, C-415/11 : JurisData n° 2013-019655 ; CJUE 10sept. 2014, C-34/13*. Il est piquant de constater que la Cour de justice considère que l'autonomie procédurale des États membres ne leur permet pas d'adopter des mesures moins favorables que celles régissant des situations similaires.

74. *G. Légier, L'équivalence entre la loi appliquée et la loi désignée par la règle de conflit : JCP G 2000, 10261. – H. Gaudemet-Tallon, De nouvelles fonctions pour l'équivalence en droit international privé, Mélanges Lagarde : Dalloz, 2005, p. 303.*

75. *J.-S. Bergé, S. Touzé, La question de l'équivalence du droit international et du droit européen : JDI 2016, chron. 6, p. 983.*

76. Ou, plus récemment des dockers.

77. Sur lequel : *E. Pומרoulie, SSL 2017, n° 1790, p. 31.*

78. *V. P.-H. Antonmattéi, préc., note 22.*

79. En ce sens, *J.-F. Cesaro, préc., note 38.*

80. A. Sauret préconise de faire prévaloir les indications de la branche au regard de ses missions d'intérêt général (*A. Sauret, Accords de branche et accords d'entreprise : focus sur une articulation complexe entre les sources du droit : Gaz. Pal. 12 déc. 2017, n° 43, p. 67*). La difficulté c'est que la branche ne peut pas tout prévoir par anticipation et qu'une telle occurrence pourrait heurter l'autonomie des niveaux de négociation. Or, les missions d'intérêt général allouées à la branche sont énumérées par la loi qui ne lui confère pas, à ce titre, une hiérarchie normative structurelle.

81. Sur cette question et dans une perspective comparative : *V. M. Moreau, L'autonomie des partenaires sociaux. Les litiges nés de l'interprétation des conventions collectives en droit québécois et français : LGDJ, 1998, Bibliothèque de droit social, Tome 31.*

défaut, le juge sera bien seul pour composer la mosaïque du puzzle conventionnel applicable et combiner les domaines 1, 2 et 3. Car en l'état, il n'est pas sûr qu'une telle réforme systémique et inédite du droit conventionnel (regroupement des branches, avènement de l'accord majoritaire d'entreprise, nouvelle articulation des niveaux) procure la sécurité juridique attendue pour la prochaine décennie. Si des esprits chagrins doutaient qu'elle ait été voulue, il est certain qu'elle est pourtant ardemment désirée.

MOTS-CLÉS : *Conventions et accords collectifs - Accord de branche - Accord d'entreprise - Articulation*

TEXTES : *Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017. – C. trav., art. L. 2253-1 ; L. 2253-2 et L. 2253-3*

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, Fasc. 1-32, par Gérard Vachet*