



Accord d'entreprise VS accord collectif

Par chris2003

Bonjour,

mon grand père est décédé. Dans l'accord d'entreprise, il m'est donné un jour de congé pour événements familiaux, alors que dans l'accord de branche, il est donné deux jours ([\[url=https://www.syntec.fr/convention-collective/conges/#article-5-7\]](https://www.syntec.fr/convention-collective/conges/#article-5-7)[\[url\]](https://www.syntec.fr/convention-collective/conges/#article-5-7)).

Ma RH me dit qu'en faveur des articles L2253-1 et L2253-3 du code du travail, l'accord d'entreprise prévaut pour les congés pour évènements familiaux. Cependant, l'article 2 de l'accord d'entreprise dit :
"Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivants du livre 1 du code du travail, [...].
Les dispositions contenues dans le présent accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles et futures.
Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquée à la place du présent accord."

Pour moi il s'agit d'une clause de faveur qui irait dans mon sens. Qu'en pensez-vous ?

Je vous remercie pour ce que vous faites.

Par kang74

Bonjour

Effectivement , depuis la loi travail de 2016, la hiérarchie des normes n'est plus la même, et il peut y avoir des accords d'entreprises moins favorables au code du travail et à la convention collective .

Les congés pour événement familiaux font bien partie des items qui sont impactés .

Pour ceux ci c'est bien l'accord d'entreprise qui s'applique, et si pas d'accord la convention collective .
Par rapport aux congés familiaux il y a par contre l'obligation de respecter quand même le code du travail (on ne peut pas faire moins)

Article L3142-4
Version en vigueur depuis le 21 juillet 2023

Modifié par LOI n°2023-622 du 19 juillet 2023 - art. 2

Pour mettre en ?uvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

3° Trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;

3° bis Trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

4° Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de

vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

6° Cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrables

Par chris2003

Merci beaucoup pour votre réponse très claire, mais j'ai juste une dernière interrogation, en ce qui concerne ce qui me semble être une clause de faveur dans l'accord d'entreprise ?

l'article suivant de l'accord d'entreprise ne permet-il pas de surpasser la supériorité de l'accord d'entreprise ?

"Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivants du livre 1 du code du travail, [...]. Les dispositions contenues dans le présent accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles et futures. Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord."

Par kang74

N'ayant pas en main l'intégralité de l'accord d'entreprise, je vous conseille de voir avec le CSE .

Par Prana67

Bonjour,

La phrase que vous citez est assez claire "Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord."
Sinon même conseil que kang74, allez voir avec votre CSE ou les signataires de l'accord, c'est à dire vos syndicats.

Par chris2003

Merci beaucoup pour toutes vos réponses.