

Un accord de réduction des coûts de production peut-il déroger à la convention collective ?

Réponse courte

Dans une mesure précise, oui. L'article L.512-11 permet aux entreprises « touchées par des difficultés structurelles ou conjoncturelles particulièrement graves équivalant à un cas de **force majeure sur le plan économique** » de conclure avec les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national des **accords collectifs portant réduction des coûts de production** dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi.

La dérogation autorisée est **temporelle** : l'accord « peut être conclu **avant l'arrivée du terme** contractuel de la convention collective liant l'entreprise, par dérogation aux dispositions de l'article L.162-9 » — il peut donc rouvrir des conditions conventionnelles avant leur échéance. La limite est **matérielle** : l'accord « ne peut déroger dans un sens défavorable au salarié aux **normes minimales inscrites dans les lois et règlements** ».

Autrement dit : on peut renégocier à la baisse ce que la convention collective avait accordé au-delà de la loi — jamais entamer le socle légal lui-même.

Définition

L'accord de réduction des coûts est l'instrument de la **crise aiguë négociée** : quand le chômage partiel ne suffit plus, les partenaires sociaux peuvent réviser temporairement le coût du travail conventionnel — primes, majorations sur-légales, avantages acquis de convention — pour sauver les emplois. Le niveau de signature est verrouillé en haut : les organisations syndicales **les plus représentatives sur le plan national**, comme pour une convention collective ordinaire.

Deux garde-fous procéduraux complètent le dispositif : l'avis du **Comité de coordination tripartite** sur le bien-fondé de l'ouverture des négociations, et l'**homologation** du ministre du Travail, sans laquelle l'accord « ne prend pas effet ».

Questions fréquentes

Le salaire social minimum peut-il être touché par un accord de crise ?

Jamais : le SSM, les majorations légales et les normes minimales de protection des salariés sont hors de portée de l'accord, qui ne peut « déroger dans un sens défavorable au salarié » aux lois et règlements.

Que peut réduire un accord de réduction des coûts de production ?

Le sur-conventionnel : primes conventionnelles au-delà de la loi, majorations supérieures aux taux légaux, avantages de convention — jamais les normes minimales inscrites dans les lois et règlements, intangibles même en crise (art. L.512-11 (1)).

Qui signe un accord de réduction des coûts de production ?

Les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, comme pour une convention collective — et l'accord ne prend effet qu'après homologation du ministre du Travail (art. L.512-11 (3)).

Un accord de crise peut-il rouvrir une convention collective avant son terme ?

Oui : l'accord de réduction des coûts « peut être conclu avant l'arrivée du terme contractuel de la convention collective, par dérogation aux dispositions de l'article L.162-9 » — une exception unique au droit conventionnel.

Un accord de réduction des coûts peut-il s'étendre à toute une profession ?

Oui, par déclaration d'obligation générale selon la procédure de l'article L.164-8 : utile quand la crise frappe tout un secteur et que la concurrence par le moins-disant social menace les signataires.

Conditions d'exercice

L'accès à ce régime cumule des conditions de fond et de procédure.

Condition	Contenu
Gravité	Difficultés structurelles ou conjoncturelles équivalant à une force majeure économique
Antériorité du chômage partiel	Avoir sollicité et obtenu, pour six mois au moins , l'application des articles L.511-3 ou L.512-8
Mesures internes	Faire état de mesures internes de lutte contre le chômage et le sous-emploi
Avis tripartite	Comité de coordination tripartite sur le bien-fondé de la demande d'ouverture des négociations
Signataires	Organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national
Homologation	Ministre du Travail — condition de prise d'effet
Extension possible	Déclaration d'obligation générale pour la profession, selon la procédure de l'article L.164-8

Modalités pratiques

Les marges de négociation se cartographient poste par poste.

Poste conventionnel	Négociable à la baisse ?
Primes conventionnelles sur-légales	Oui — elles relèvent de la convention
Majorations conventionnelles au-delà des taux légaux	Oui, jusqu'au plancher légal
13e mois conventionnel	Oui — avantage conventionnel
Salaire social minimum	Non — norme légale intangible
Majorations légales (heures supplémentaires, jours fériés)	Non en dessous des taux légaux
Durée maximale du travail, repos, congé légal	Non — normes minimales légales

Pratiques et recommandations

La condition des **six mois de chômage partiel préalables** structure le calendrier : cet accord n'est pas un premier réflexe mais l'étage supérieur d'une fusée déjà lancée. L'entreprise qui pressent que la réduction d'horaire ne suffira pas engage les contacts syndicaux vers le quatrième ou cinquième mois — le temps de l'avis tripartite et de la négociation s'ajoute à celui de l'homologation.

La négociation aboutit quand elle est **datée et réversible** : des réductions temporaires, avec clause de retour à meilleure fortune et échéance ferme, se signent ; des abandons définitifs d'avantages, rarement. Les accords homologués des crises passées partagent cette architecture — l'effort contre la garantie de l'emploi, le tout borné dans le temps.

La **déclaration d'obligation générale** transforme l'accord d'entreprise en norme de profession : utile quand la crise frappe tout un secteur et que la concurrence par le moins-disant social menace les signataires. La demande suit la procédure de l'article [L.164-8](#), avec ses conditions propres.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.512-11 (1) du Code du travail	Objet de l'accord, limites (normes minimales légales), dérogation au terme de la CCT (L.162-9)
Art. L.512-11 (2) du Code du travail	Conditions : mesures internes et six mois de chômage partiel ; avis du Comité de coordination tripartite
Art. L.512-11 (3) du Code du travail	Homologation ministérielle et déclaration d'obligation générale (L.164-8)
Art. L.162-9 du Code du travail	Durée et terme des conventions collectives, auxquels il est dérogé

L'accord de réduction des coûts se distingue du plan de maintien dans l'emploi : le premier révisé des normes conventionnelles avec les syndicats nationaux sous homologation, le second organise des mesures d'emploi avec les partenaires sociaux de l'entreprise. Une même restructuration peut mobiliser les deux, chacun dans son couloir.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.