

Conventions et accords collectifs

Qui négocie les conventions et accords collectifs ?

Quelle est la procédure de notification, de dépôt et de publicité ?

Comment s'exerce le droit d'opposition ?

Qui peut dénoncer une convention ou un accord collectif ?

Quels sont les domaines de la négociation annuelle obligatoire ?

Quelles sont les dispositions requises pour l'extension d'une convention collective ?

Focus : Le comportement de l'employeur pendant la négociation est-il pénalement sanctionnable ?

La convention collective définit les règles de l'exercice du droit des salariés au sujet de leurs conditions d'emploi, de travail et de leurs garanties sociales (art. L. 131-1 et L. 132-1).

La convention ou l'accord collectif doit être rédigé en français. Cet écrit doit être conclu, à peine de nullité, entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ou qui ont prouvé leur représentativité, et les organisations syndicales employeurs (C.trav. art. L. 132-2 et L.132-2-1).

La convention ou l'accord collectif détermine son champ d'application professionnel, défini en termes d'activités économiques et son champ territorial national, régional ou local (art. L. 132-5 et L. 132-11).

Qui négocie les conventions et accords collectifs ?

L'accord d'entreprise est négocié entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2. Il peut être conclu au niveau d'un établissement, d'un groupe d'établissements (art. L. 132-19), ou d'un groupe d'entreprise (art. L. 132-19-1).

La délégation de chaque syndicat à la négociation comprend obligatoirement le DS ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 DS. Chaque syndicat peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise d'un nombre au plus égal à celui des DS composant la délégation. Ce sont 2 salariés maximum dans l'entreprise n'ayant qu'un seul DS.

La loi permet aux entreprises sans DS de conclure des accords avec des représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés. Ce mode

de négociation dérogatoire n'est toutefois possible qu'en présence d'un accord de branche étendu qui en prévoit les modalités (art. L. 132-26). Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail (art. L. 132-20).

La validité des accords est soumise à leur signature par des organisations syndicales majoritaires, ou à défaut par l'absence d'opposition de la part de celles-ci soit en nombre d'organisation (conventions et accords de branche art. L. 132-2-2II), soit en voix (accord d'entreprise art. L. 132-2-2III).

La convention ou l'accord collectif est conclu pour une durée déterminée (maximum 5 ans) ou pour une durée indéterminée (art. L. 132-6). La convention ou l'accord collectif prévoit ses modalités de renouvellement ou de révision.

Si aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord consignnant les dernières propositions respectives des parties et les décisions que l'employeur entend appliquer (art. L. 132-29).

Quelle est la procédure de notification, de dépôt et de publicité ?

L'accord signé doit pour entrer en vigueur, être notifié à l'ensemble des organisations représentatives. Un dépôt de 2 exemplaires dont une version papier signée et une version sur support électronique est effectué auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire au secrétariat du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (art. R. 132-1 et L. 132-10).

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif doit procurer un exemplaire au CE, ainsi qu'aux DP et DS. L'employeur communique chaque année au CE, aux DS, à défaut aux DP, ou à défaut aux salariés, les modifications apportées à la convention ou à l'accord collectif (art. L. 135-7, L. 135-8 et R. 135-1).

Il doit fournir au salarié, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Un exemplaire est tenu à la disposition du personnel. Un avis est affiché à ce sujet.

Comment s'exerce le droit d'opposition ?

Pour que puisse s'exercer le droit d'opposition, l'accord signé doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales. Dans un délai de 8 jours à compter de la notification d'un accord d'entreprise, le ou les syndicat(s) qui n'ont pas signé cet accord peuvent faire opposition à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou, à défaut, aux DP (art. L.

132-26).

Pour les accords d'entreprise, un avenant de révision est susceptible d'ouvrir un droit d'opposition à son entrée en vigueur, dans un délai de 8 jours à compter de sa notification par une ou des organisations syndicales non signataires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou, à défaut aux DP.

Pour les conventions et accords de branche, le délai d'opposition est de 15 jours. L'opposition produit son effet, si elle émane de la majorité des organisations syndicales. L'opposition doit être écrite et motivée, précisant les points de désaccord. Elle est notifiée à tous les signataires (art. L. 132-7).

Qui peut dénoncer une convention ou un accord collectif ?

Les conventions ou accords collectifs à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leur signataire. La convention ou l'accord collectif à durée indéterminée prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, notamment la durée du préavis (minimum 3 mois) précédant la dénonciation. Celle-ci est notifiée par son auteur à tous les signataires et déposée conformément à l'article L. 132-10. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, la convention ou l'accord continue à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou accord ou, à défaut pendant une durée minimum d'un an, au terme du préavis (donc pendant 15 mois en tout).

Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la date de dénonciation.

Lorsque la convention ou l'accord collectif n'est pas remplacé, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis (art. L. 132-8).

Quels sont les domaines de la négociation annuelle obligatoire ?

Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales, une négociation annuelle obligatoire est tenue de s'engager, sur les salaires, l'organisation du temps de travail, l'évolution de l'emploi, la prévoyance maladie (en l'absence d'accord de branche) et l'égalité professionnelle (y compris entre les femmes et les hommes)(art. L. 132-27, L. 132-27-1 et L. 132-28). Tous les 3 ans, la négociation est étendue aux questions, de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Dans les conventions ou accords de branche, au moins une fois par an, doit s'engager une négociation sur les salaires ; tous les 3 ans, une négociation sur l'égalité professionnelle et, au moins une fois tous les 5 ans, un examen de la nécessité de réviser les classifications (art. L. 132-12 et L. 132-12-1).

La convention ou l'accord de branche doit comporter des dispositions relatives aux absences, au maintien de salaires et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux négociations. Il doit instituer une commission paritaire d'interprétation (art. L. 132-17).

Quelles sont les dispositions requises pour l'extension d'une convention collective ?

- 1°) Le droit syndical, la liberté d'opinion et le déroulement de carrière des responsables syndicaux ;
- 2°) Les DP, CHSCT, CE, le financement des activités sociales et culturelles et les conditions d'exercice des mandats de négociation ;
- 3°) Les classifications professionnelles et les niveaux de qualification ;
- 4°) Les différents éléments du salaire et la périodicité de sa révision ; les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres. L'application du principe travail illégal, salaire égale ;
- 5°) Les congés payés ;
- 6°) L'embauche et la liberté syndicale ;
- 7°) La rupture du contrat avec préavis et indemnité de licenciement ;
- 8°) L'apprentissage, la formation professionnelle et permanente y compris pour les handicapés ;
- 9°) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10°) L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers ;
- 11°) Les salariés handicapés ;
- 12°) Certaines spécificités : travail des femmes enceintes et des jeunes, temps partiel, travail à domicile, travail à l'étranger, travail temporaire, salariés auteurs d'une invention ;
- 13°) Les procédures de conciliation ;
- 14°) La prévoyance maladie ;

15°) L'intéressement, la participation, le plan d'épargne entreprise et les fonds solidaires (art. L.133-5).

16°) Les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation.

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES :

- 1°) Les conditions particulières de travail : heures supplémentaires, roulement, travail de nuit, travail du dimanche, travail des jours fériés ;
- 2°) Le salaire au rendement ;
- 3°) Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 4°) Les remboursements de frais ;
- 5°) Les garanties collectives relatives à la protection sociale (mutuelle, prévoyance) ;
- 6°) les procédures conventionnelles d'arbitrage ; 7°) les responsabilités mutualistes (art. L. 133-7).

Focus : Le comportement de l'employeur pendant la négociation est-il pénalement sanctionnable ?

La Cour de cassation considère que le comportement de l'employeur pendant la négociation n'est pas pénalement répréhensible. En effet l'attitude passive de la direction et sa perpétuelle opposition à toutes les propositions de la part des syndicats n'entre pas dans les dispositions de l'article L. 153-1 du code du travail.