

M1 : SE SITUER DANS L'ORGANISATION JUDICIAIRE

Les conventions et accords collectifs – notions générales

Les conventions collectives et accords collectifs sont des textes négociés et conclus entre un ou plusieurs employeurs, ou organisations professionnelles patronales, et un ou plusieurs syndicats de salariés, qui ont vocation à traiter des conditions d'emploi et de travail, et des garanties sociales des salariés.

Le champ d'application de la convention collective est plus large que celui de l'accord collectif. La convention collective concerne les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail, et les garanties sociales des salariés, tandis que l'accord collectif ne porte que sur un ou plusieurs de ces sujets.

Le droit des conventions et accords collectifs du travail est régi par le livre II de la 2^{ème} partie du code du travail (art. L. 2211-1 et suivants C. trav.).

OBJET DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Les conventions et accords collectifs déterminent leur champ d'application territorial et professionnel (art. L. 2222-1 C. trav.).

- L'accord collectif catégoriel n'engage que les salariés de la catégorie professionnelle concernée : ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM) ou cadres ;
- L'accord interprofessionnel régit plusieurs secteurs d'activité économique ; il peut être national, régional ou local ;
- La convention ou l'accord de branche régit un même secteur d'activité économique (ex : le commerce de détail, le textile, le bâtiment) au niveau national, régional ou local ;
- L'accord de groupe s'applique à plusieurs entreprises qui se regroupent pour signer un accord ;
- La convention ou l'accord d'entreprise est conclue au niveau d'une entreprise et ne s'applique qu'à celle-ci.

Les parties signataires peuvent négocier librement le contenu, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public du droit du travail.

En application du principe dit « de faveur », une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. (art. L. 2251-1 C. trav.).

Dans un certain nombre de domaines, par exemple en matière de durée du travail, l'accord d'entreprise peut déroger aux dispositions légales dans un sens moins favorable aux salariés, dans la limite toutefois des dispositions d'ordre public fixées par la loi.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

→ Signataires des conventions et accords collectifs

- Régime commun : selon les articles L. 2231-1 et 2 du code du travail, les signataires des conventions et accords collectifs sont :
 - Côté salarial : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - Côté patronal : une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
 - Habilités à contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent.

- En outre, la loi prévoit des règles spécifiques, propres à chaque niveau de négociation pour la validité de l'accord ou de la convention.
Ainsi, la validité d'un accord interprofessionnel, d'une convention de branche ou d'un accord professionnel, est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, représentant au moins 30% des salariés, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, représentant 50% des salariés.

→ Conditions de forme

Les conventions et accords collectifs sont des actes écrits, à peine de nullité, et rédigés en français (art. L. 2231-3 et 4 C. trav.).

→ Notification, publicité et dépôt

- La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature (art. L. 2231-5 C. trav.) ;
- L'acte est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Un exemplaire en est remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (art. D. 2231-2 à 8 C. trav.) ;
 - Publicité (art. R. 2262-1 à 5 C. trav.) : à défaut d'autres modalités prévues, l'employeur :
 - remet une notice d'information sur les textes applicables au moment de l'embauche ;
 - tient un exemplaire à jour à la disposition du personnel ;
 - met un exemplaire à jour en ligne sur intranet s'il en existe ;

- doit en procurer une copie aux au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés;
- affiche un avis aux emplacements réservés précisant où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail et les modalités de consultation ;
- le bulletin de paie doit mentionner l'intitulé de la convention collective de branche (art. R. 3243-1 3° C. trav.).

DURÉE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

L'article L. 2222-4 du code du travail prévoit que les conventions et accords collectifs sont conclus pour une durée :

- déterminée ;
- ou indéterminée : dans ce cas, l'acte prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé :
 - dénonciation possible par les parties signataires (art. L. 2261-9 C. trav.) ;
 - et durée de préavis conventionnel, à défaut 3 mois.

APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

→ Conditions d'application classiques

- Liées à l'employeur (art. L. 2262-1 à 4 C. trav.): application obligatoire de la convention ou de l'accord à tous les salariés de l'entreprise :
 - lorsque l'employeur a signé personnellement la convention ou l'accord ;
 - lorsque l'employeur est ou devient membre d'une organisation patronale signataire ;
 - lorsque l'employeur est ou devient membre d'une organisation patronale qui adhère ultérieurement à la convention.
- Liées à l'activité et à la situation de l'entreprise (art. L. 2222-1 C. trav) :
 - les conventions collectives doivent énumérer précisément les activités économiques qu'elles visent ;
 - l'activité principale de l'entreprise détermine la convention collective applicable ;
 - si l'entreprise exerce plusieurs activités, elle doit déterminer son activité principale ;
 - le critère utilisé est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs salariés selon les branches. La convention collective correspondant à l'activité principale s'applique dans l'ensemble de l'entreprise ;
 - si l'employeur exerce des activités différentes, indépendantes les unes des autres, dans des établissements distincts relevant de champs

professionnels distincts, chaque établissement se voit appliquer la convention collective dont il relève.

- Champ d'application territorial :
 - le champ d'application territorial doit être délimité précisément par les parties signataires pour déterminer les entreprises géographiquement soumises ;
 - l'application aux collectivités locales d'outre-mer doit être précisé.

→ **Application résultant d'une décision administrative**

- L'extension (art. L. 2261-15 C. trav.) :
 - peut concerner une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ;
 - décidée par arrêté du ministre du travail ;
 - rend obligatoire l'application du texte à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial.
- L'élargissement (art. L. 2261-17 et 18 C. trav.) :
 - décidé par arrêté du ministre du travail ;
 - rend obligatoire une convention collective ou un accord collectif dans une autre branche d'activité, ou dans un secteur territorial non couvert par la convention ou l'accord initial.

→ **Entrée en vigueur**

- En général, les signataires prévoient la date d'effet de la convention/ l'accord.

L'arrêté d'extension ou d'élargissement ne fixe pas forcément la date de l'extension effective de l'accord. A défaut de précision, il produit ses effets le lendemain de la publication de l'arrêté au journal officiel.