

Chapitre 13

La négociation collective

Exercice 13.01

Définissez les termes suivants.

Convention collective : Accord écrit traitant de l'ensemble des conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle, garanties sociales conclu entre les une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs.

Accord collectif : Accord écrit traitant d'un ou plusieurs sujets déterminés relatifs aux conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail, et aux garanties sociales conclu entre les une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs.

Accord étendu : Accord qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension (acte administratif pris par le Ministre du travail) qui rend obligatoire l'accord pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Accord élargi : Accord étendu qui a fait l'objet d'un acte administratif qui rend obligatoire l'accord en dehors de son champ d'application professionnel et/ou territorial lorsque l'absence ou la carence des partenaires sociaux n'a pas permis la conclusion d'une convention ou d'un accord dans la branche considérée ou le secteur territorial.

Accord de substitution : Accord signé en remplacement d'un précédent accord qui a été dénoncé. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties pour négocier un nouvel accord qui se substituera au précédent. L'accord de substitution remplace immédiatement l'accord dénoncé.

Avenant : Accord qui modifie une convention ou accord collectif existant par l'ajout, le retrait ou la modification de clauses.

Accord atypique : Accord signé par l'employeur sans que les conditions de conclusion d'un accord collectif aient été respectées.

Protocole de fin de conflit : Accord signé entre l'employeur et les grévistes à l'issue d'un conflit collectif afin de le terminer. Sa nature juridique dépend de la qualité des signataires. Il est soit un accord collectif soit un engagement unilatéral de l'employeur.

Accord unilatéral : Engagement unilatéral de l'employeur. Il peut être dénoncé dans les mêmes conditions que l'usage.

Accord de méthode : Il existe différents types d'accord de méthode.

En matière de licenciement, l'accord de méthode aménage les procédures de licenciement économique.

En matière de négociation collective, l'accord de méthode est un accord de branche étendu qui fixe les règles de majorité qui conditionnent la validité des conventions et accords conclus au sein des entreprises qui relèvent de la branche.

Accord dérogatoire : Accord d'entreprise qui contient des règles dérogeant aux conventions ou accords collectifs de niveau supérieur sauf si ces conventions et accords en disposent autrement et sauf dans certains domaines.

Il existe aussi des accords qui dérogent à la loi dans les domaines fixés par la loi.

Principe de faveur : La convention collective et l'accord collectif doivent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celle des lois et règlements en vigueur.

Exercice 13.02

Indiquez comment il doit procéder.

La convention collective à durée indéterminée peut être dénoncée par les parties à condition de respecter un préavis qui est en principe de trois mois. Elle doit être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'une publicité.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires, elle continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention qui lui est substituée ou s'il n'y a pas de nouvelle négociation, pendant un an à compter de l'expiration du préavis.

Lorsque la dénonciation émane d'une partie des signataires (employeurs ou salariés), la convention continue à s'appliquer pendant un an à compter de la fin du délai de préavis à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Au-delà d'un an, les salariés en poste au moment de la dénonciation conservent leurs avantages individuels acquis s'il n'y a pas d'accord de substitution.

En l'espèce, M. Tarot doit respecter un délai de préavis de 3 mois, notifier sa décision aux autres signataires, la déposer auprès de la DDTEP. Une nouvelle négociation doit s'engager dans un délai de 3 mois.

L'ancien accord continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et sinon pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (soit le 2 mai N + 1)).

Les salariés conserveront leurs avantages individuels acquis si à cette date il n'y a pas d'accord de substitution.

Exercice 13.03

Un salarié peut-il renoncer dans son contrat de travail à une disposition conventionnelle plus favorable ?

Le contrat de travail entraîne l'application du statut collectif en vigueur dans l'entreprise même s'il résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Le salarié ne peut pas renoncer à ce statut dans son contrat de travail sauf si la disposition contractuelle est plus favorable.

En l'espèce, la clause contractuelle stipulant que l'accord d'entreprise ne lui est pas applicable n'est valable que si les dispositions de l'accord sont moins favorables que celles de son contrat de travail.

Exercice 13.04

Les salariés peuvent-ils se prévaloir de ce jour supplémentaire de congé ?

Selon la cour de cassation, un avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait déjà à titre personnel et qui correspond à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

En l'espèce, un jour supplémentaire de congé constitue un avantage individuel acquis car les salariés en avaient déjà bénéficié à titre personnel avant la dénonciation.

Vrai / Faux

1. Une convention collective est obligatoire dans toutes les branches professionnelles.

FAUX

2. Pour pouvoir participer à la négociation d'une convention collective, un syndicat doit pouvoir justifier de l'adhésion d'au moins 10 % des salariés de la branche concernée.

FAUX

3. Le syndicat Force Ouvrière est habilité à représenter tous les salariés de la branche pour la négociation d'une convention collective nationale quel que soit le nombre d'adhérents qu'elle a dans cette branche.

VRAI

4. Les nouvelles dispositions d'une convention collective révisée s'appliquent automatiquement à tous les contrats en cours.

VRAI

5. L'extension d'une convention collective est de la compétence de la commission supérieure de la négociation collective.

FAUX

6. En cas de fusion-absorption, les salariés de l'entreprise absorbée ne sont plus soumis aux dispositions de leur convention collective.

FAUX

7. Deux établissements d'une même entreprise peuvent être soumis à deux conventions collectives différentes.

VRAI

8. La convention collective applicable dépend de l'activité exercée par le salarié dans le cadre de son emploi.

FAUX

9. Un employeur peut négocier chaque année sur les thèmes qu'il a choisis.

FAUX

10. Dans l'entreprise, les délégués syndicaux sont seuls habilités à négocier un accord collectif.

FAUX

11. Un salarié non syndiqué ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective signée par son employeur.

FAUX

12. L'extension d'une convention collective n'est possible que pour les conventions collectives nationales.

FAUX

13. L'entreprise est obligée d'engager une négociation sur les salaires tous les deux ans.

FAUX

14. Le taux de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée peut être fixé par une convention collective.

VRAI

15. La révision d'un accord d'entreprise est obligatoirement négociée avec les salariés élus au comité d'entreprise.

FAUX

16. Un accord collectif signé par une seule organisation syndicale représentative au niveau national est valable.

FAUX

17. Un syndicat non signataire d'un accord collectif peut s'opposer à son application.

FAUX

18. Les accords collectifs sont obligatoirement déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle.

VRAI

19. Un accord dérogatoire peut être moins favorable que la loi.

VRAI

20. Un accord national interprofessionnel n'est valable que s'il est signé par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national.

FAUX

Exercice 13.06

1° Problème posé à la cour de cassation

Il s'agit de savoir à quelles conditions une convention collective est applicable aux salariés d'une entreprise.

2° Conditions d'application

Concernant l'entreprise

Pour être applicable dans l'entreprise, l'employeur doit être une des parties signataires, ou membre des organisations signataires, ou adhérent ultérieur aux organisations signataires.

Si l'accord est étendu, il s'applique à tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et géographique.

Un employeur peut appliquer volontairement un texte dont il n'est pas signataire.

Concernant l'activité

La convention applicable est celle qui correspond à l'activité principale de l'entreprise.

La mention de la convention collective figure sur le bulletin de paye. Cette mention laisse présumer que cette convention collective est applicable mais il s'agit d'une présomption simple qui supporte la preuve contraire.

En l'espèce, l'accord n'était pas étendu. L'employeur n'était pas signataire et n'avait pas adhéré à l'accord revendiqué, cet accord n'était donc pas applicable dans l'entreprise. Le bulletin de paye faisait mention de la convention collective mais cette dernière avait été remplacée par un accord collectif régional non étendu. La cour estime que dans ce cas, la mention ne vaut pas application pour le nouveau texte...

3° Résolution par la Cour de cassation

La cour de cassation rejette les arguments des salariées en invoquant deux motifs :

- ce n'est pas à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'est pas affilié à une organisation signataire de l'accord collectif du 20 mai 1998 mais c'est aux salariées de démontrer le contraire ;
- quand une convention collective n'est pas étendue, la mention de cette convention sur le bulletin de salaire ne vaut pas reconnaissance des avenants qui ont été signés ultérieurement.