

Fiche 2

La négociation collective

La négociation collective englobe les conventions, traitant du statut global des salariés, et les accords collectifs, n'abordant que certains points précis.

Il existe à tous les niveaux une obligation périodique - annuelle, triennale ou quinquennale - de négocier sur différents thèmes.

Règles communes aux conventions et accords

Conclusion	
<ul style="list-style-type: none">• Conclut entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs• Ils doivent être signés par une ou plusieurs organisations représentatives et/ou ne pas faire l'objet d'opposition majoritaire.• Conclut pour une durée indéterminée ou pour 5 ans• Déposés au greffe des prud'hommes et à la DDTEFP• Applicables le lendemain• Exemple aux IRP et à disposition des salariés	
Dénonciation	
<ul style="list-style-type: none">• Dénoncés par tous les signataires s'ouvre alors un préavis de 3 mois et leurs effets perdurent jusqu'au nouveau texte, à défaut durant un an. S'il n'y a pas de nouveau texte, les salariés conservent les avantages acquis	
Extension et élargissement	
<ul style="list-style-type: none">• Par l'extension le ministre du Travail rend le texte obligatoire aux entreprises entrant dans son champ d'application• En cas de carence des organisations syndicales empêchant la conclusion d'un tel texte, le ministre du Travail peut rendre obligatoire dans un secteur géographique ou professionnel, par voie d'élargissement, une convention ou un accord étendu	
Application	
Application obligatoire Pour les signataires. En cas de pluralité d'activités, c'est la convention de l'activité principale de l'entreprise qui s'applique c'est-à-dire celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires pour une activité commerciale, ou qui occupe le plus de salariés pour une activité industrielle, et, en cas d'activité mixte, cette dernière s'applique si elle représente 25 % du chiffre d'affaires. Pour les entreprises entrant dans le champ du texte en cas d'extension ou d'élargissement	Application volontaire d'un employeur <ul style="list-style-type: none">• Il peut y adhérer librement mais s'il n'entre pas dans le champ d'application du texte il faut l'accord des syndicats représentatifs de l'entreprise.• Il peut, sans adhérer, décider d'appliquer volontairement tout ou partie du texte. Cela équivaut à un usage qu'il pourra ultérieurement dénoncer.

Conventions de branche et accords interprofessionnels

Les conventions collectives peuvent jouer au niveau national, régional ou encore local. Un accord national interprofessionnel s'applique à toutes les entreprises ou professions.

Validité des accords interprofessionnels

Leur entrée en vigueur est subordonnée à l'absence d'opposition, dans les 15 jours de sa notification, de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives

Validité des accords professionnels et conventions de branche

Un accord de méthode peut subordonner leur validité à leur signature par des organisations syndicales représentant une majorité des salariés.

À défaut d'accord il doit y avoir absence d'opposition

Avec la loi du **20/08/2008** et à la suite des prochaines élections professionnelles la validité de ces textes sera subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli 30 % des suffrages exprimés aux élections et à l'absence d'opposition, dans les 15 jours, d'une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.

Au niveau de l'entreprise**Validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement**

En présence de DS, il est valable :

- s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés majoritaires lors des élections du CE (ou DP), à défaut, l'accord doit être soumis à l'approbation majoritaire des salariés.
- s'il ne fait pas l'objet d'opposition, dans les 8 jours, de ces mêmes organisations syndicales

Une convention de branche ou un accord professionnel étendu opte entre 2 modes, à défaut c'est le second cas qui s'applique Avec la **loi du 20/08/2008** et à la suite des prochaines élections professionnelles sa validité sera subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CE ou de la délégation unique ou des DP et à l'absence d'opposition, dans les 15 jours, d'une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.

En l'absence de DS, une convention de branche ou un accord professionnel étendu peut opter entre 2 modes :

- signature du CE (ou DP) et validation par une commission paritaire de branche
- en l'absence de CE (ou DP) : signature par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et ratification par la majorité des salariés.

Depuis la loi de 2004 l'accord d'entreprise peut déroger défavorablement à une convention sauf en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives en matière de prévoyance et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.