

Chapitre 21

QCM

1. **b.** En principe, la négociation collective consiste à négocier un accord entre une organisation syndicale représentative des salariés et une organisation représentant les employeurs ou un employeur individuellement. Les salariés sont obligatoirement représentés par un ou plusieurs syndicats. Ce n'est pas obligatoire pour l'employeur.
2. **a.** Convention collective et accord collectif ont un objet différent : la convention porte sur l'ensemble des conditions de travail tandis que l'accord concerne uniquement certains points. L'accord collectif peut porter, par exemple, sur les salaires ou la formation.
3. **c.** Pour être adopté, un accord de branche doit avoir recueilli à la fois l'approbation et la non-opposition des syndicats représentatifs. L'approbation doit provenir des syndicats ayant obtenu 30 % des suffrages. La non-opposition doit venir des syndicats majoritaires aux dernières élections professionnelles.
4. **a.** Pour appliquer une convention collective à une entreprise, il faut vérifier le champ d'application géographique, le champ d'application professionnel et la signature du texte par l'employeur. L'employeur peut également être adhérent d'une organisation syndicale signataire.
5. **b.** En cas de non-respect d'une convention ou d'un accord collectif par un employeur, celui-ci encourt une sanction civile, mais également une sanction pénale. La sanction civile consiste à appliquer le texte et à verser des dommages et intérêts aux salariés ayant subi un préjudice. La sanction pénale est liée au délit d'entrave commis par l'employeur.
6. **a. et b.** Un arrêté d'extension a pour but d'étendre un accord collectif aux entreprises situées dans le champ d'application et non signataires. Il peut limiter cette extension à une partie uniquement du texte en cause. En revanche, le fait d'étendre le champ d'application du texte est le rôle d'un arrêté d'élargissement.
7. **b. et c.** Un accord collectif peut être négocié au niveau de l'entreprise avec un délégué syndical ou un membre du CSE mandaté par une OSR ou un salarié non élu et mandaté par une OSR. La négociation n'est pas limitée uniquement aux représentants des OSR.
8. **a. et c.** En l'absence d'accord de méthode, la négociation collective annuelle est obligatoire sur la rémunération et la qualité de vie au travail. La GEPP fait l'objet d'une négociation obligatoire tous les 3 ans dans les entreprises de 300 salariés et plus.
9. **b. et c.** Pour être adopté, un accord collectif signé au niveau de l'entreprise doit être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages. À défaut, si la ou les OSR signataires ont obtenu au moins 30 % des suffrages, alors le texte pourra être soumis à référendum des salariés pour être adopté.
10. **a. et b.** La dénonciation d'un accord collectif a pour effet de faire courir un délai de préavis de 3 mois. Un délai de 12 mois commence ensuite pour permettre la négociation d'un nouveau texte. Elle peut avoir lieu pendant le délai de préavis, mais la dénonciation ne met pas fin immédiatement au texte tant qu'un nouveau n'a pas été adopté.

11. a. La mauvaise application d'un accord collectif peut faire l'objet d'un recours collectif ou individuel. Ce recours peut être exercé par les salariés pour atteinte à leurs droits (recours individuel) ou par les organisations syndicales représentatives signataires pour non-respect de cet engagement conventionnel (recours collectif).

12. a. La procédure d'élargissement est possible uniquement s'il s'agit d'un accord de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel. Un accord d'entreprise étant propre uniquement à la situation d'une seule entreprise, il ne contiendra pas de dispositions suffisamment générales pour être appliquées à des entreprises situées en dehors du champ d'application.

13. c. Un ANI a pour but de créer de nouveaux droits pour les salariés et/ou les employeurs, quelle que soit la profession concernée. Signé au plan national et interprofessionnel, il ne permet pas une adaptation du droit à la situation de l'entreprise concernée (but d'un accord d'entreprise), ni d'une profession (rôle de l'accord de branche).

14. a. Lorsqu'un même établissement a plusieurs activités, on applique la convention relative à l'activité principale de l'établissement. Tous les salariés du même établissement doivent être soumis aux mêmes règles, quelle que soit leur activité.

15. b. Lorsqu'un accord collectif est adopté, il s'applique immédiatement, après respect des formalités de publicité ou en fonction de la date d'entrée en vigueur fixée dans l'accord lui-même.

Exercices

EXERCICE 1 – DEROULEMENT D'UNE NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE TOUCHOCO

- 1. Vérifiez si la demande d'Abder doit être acceptée par le dirigeant de cette fabrique et avec quel effet en cas de refus.**

Principes juridiques

Attention

Vous devez commencer par vérifier la présence ou non de délégués syndicaux au sein de l'entreprise, afin de déterminer si elle est soumise ou non à une obligation de négociation. Ce n'est que dans un second temps que vous pourrez présenter le contenu de cette obligation de négociation, ainsi que ses modalités.

La loi prévoit une obligation de négociation à la charge de l'employeur dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'OSR. La désignation d'un DS n'est possible que si une section syndicale est préalablement constituée.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur a une obligation de négociation dont la fréquence peut être fixée par un accord collectif majoritaire, dit accord de méthode dans le respect d'une périodicité maximale de 4 ans.

À défaut d'accord de méthode, la périodicité est fixée par la loi. Elle est annuelle sur les sujets suivants : rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée, qualité de vie au travail, égalité professionnelle.

Le non-respect de cette obligation de négociation est un délit d'entrave dès lors que l'employeur l'a fait volontairement (un élément intentionnel est requis pour toute infraction).

Application au cas

En l'espèce, Abder est en droit de demander cette négociation car les thèmes évoqués font partie de la négociation annuelle obligatoire (égalité professionnelle). Si son employeur refuse, il pourra être sanctionné sur le plan pénal car aucune négociation n'a eu lieu depuis 3 ans.

2. Analysez la validité de cet accord.

Méthode

Pour vérifier les modalités d'adoption d'un accord ou d'une convention collective, vous devez commencer par préciser le niveau de la négociation : entreprise, branche, interprofessionnel. Ne tenez pas compte d'éléments précisés dans le sujet et qui pourraient vous mener à faire des confusions (exemple : absence d'opposition, alors que cette procédure ne s'applique pas au niveau de l'entreprise).

Principes juridiques

Pour qu'un accord d'entreprise soit valable, il doit avoir été négocié entre des syndicats représentatifs des salariés et l'employeur (sauf situation dans laquelle il n'y a pas de DS).

Il est définitivement adopté dès lors que les syndicats signataires ont obtenu 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles. À défaut, si elles ont obtenu au moins 30 %, l'accord pourra être soumis à référendum et adopté à la majorité simple de salariés.

Pour que cet accord soit définitivement adopté, les parties doivent également respecter des conditions de publicité, dont le dépôt au conseil de prud'hommes et à la DREETS.

Application au cas

En l'espèce, Abder étant délégué syndical, la négociation de cet accord collectif doit suivre les modalités classiques de négociation applicables en présence d'un DS.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise a été signé par des syndicats représentatifs ayant récolté 37 % des voix exprimées. Il n'est donc pas directement adopté. Cependant, il va pouvoir être soumis à l'approbation par les salariés. Si ces derniers sont plus de 50 % à voter pour, alors le texte est adopté.

Il ne restera plus qu'à respecter les formalités de publicité.

EXERCICE 2 – CONFLIT ENTRE CONVENTIONS COLLECTIVES AU SEIN DE LA FILATURE BERGAC

1. Analysez la réponse donnée par le dirigeant de cette société.

Principes juridiques

L'application d'un accord d'entreprise à des salariés dépend de trois conditions :

Le champ d'application professionnel : en fonction de l'activité économique principale de l'entreprise.

Le champ d'application géographique : en fonction du siège social de l'entreprise.

La signature de l'accord par l'employeur ou son adhésion à un syndicat signataire.

Une application différenciée peut avoir lieu entre deux établissements de la même entreprise dès lors qu'ils ne sont pas situés dans le même champ géographique et qu'ils sont autonomes. Lorsque l'entreprise exerce plusieurs activités, seule l'activité principale est prise en compte pour déterminer le texte applicable.

Application au cas

Il faut vérifier le champ d'application de l'accord signé pour les anciens salariés de la société Soroy. Il peut en effet être limité uniquement à cet établissement. Dans ce cas, Laurent Lorpot ne pourra pas réclamer la rémunération applicable aux salariés d'un établissement auquel il n'appartient pas.

2. Vérifiez si la convention collective de l'industrie textile est applicable à l'entreprise Bergac.

Principes juridiques

Pour appliquer une convention collective, il faut vérifier son champ d'application, mais également si l'employeur en est le signataire. Il peut également avoir adhéré à l'un des syndicats signataires de cet acte. Enfin, il peut avoir décidé volontairement de l'appliquer.

Application au cas

En l'espèce, la convention collective est régionale. L'entreprise Bergac fait partie du champ d'application géographique. Elle a pour activité la filature, qui appartient à la branche de l'industrie textile, champ professionnel de cette convention. Cependant, l'employeur n'a pas signé cette convention et n'adhère à aucun syndicat signataire. La dernière condition d'applicabilité de cette convention n'est pas remplie. Laurent Lorpot ne pourra donc pas en exiger l'application par son employeur.

Attention

La solution serait différente si la convention collective en cause avait fait l'objet d'un arrêté d'extension permettant de la rendre applicable à toutes les entreprises situées dans le champ d'application, mais non signataires. En l'absence de précision en ce sens dans l'énoncé, vous n'avez pas à poser cette hypothèse.

3. Présentez l'effet qu'aurait sur cette convention un arrêté d'extension.

Principes juridiques

Un arrêté d'extension a pour effet d'étendre le champ d'application d'un accord ou d'une convention collective aux entreprises non-signataires de cet accord. Il est pris par le ministre du Travail. Pour être possible, l'accord ou la convention doit avoir été signé au niveau de la branche ou sur le plan interprofessionnel avec l'intervention d'une commission paritaire présidée par un représentant du ministre du Travail. Il doit contenir des clauses importantes justifiant cette décision d'extension.

Application au cas

Si un arrêté d'extension est pris, cela aura pour effet d'appliquer cette convention collective à l'entreprise Bergac. Son employeur ne pourra plus refuser son application, même s'il ne l'a pas signée.

EXERCICE 3 – ORGANISATION D'UNE NEGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA SOCIETE VENTEE

1. **Présentez à Anthony les modalités lui permettant de négocier un accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail.**

Méthode

Vous devez commencer par identifier le nombre de salariés présents dans l'entreprise. Les effectifs conditionnent en effet l'obligation de mettre en place des représentants du personnel élus et la présence de délégués syndicaux. Ce n'est qu'en fonction de cette information que vous pourrez ensuite préciser les modalités de négociation possibles d'un accord collectif.

Principes juridiques

Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, la loi a prévu la possibilité de mettre tout de même en place une négociation collective.

Deux possibilités sont offertes à l'employeur :

Soit négocier avec un salarié non élu, mais mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou sur le plan national et interprofessionnel. Le texte sera ensuite soumis à référendum et adopté à la majorité des salariés.

Soit présenter le texte aux salariés et le soumettre à un référendum avec une approbation à la majorité des deux tiers. Cette solution concerne les entreprises de moins de 20 salariés dans lesquelles il n'y a pas de représentant du personnel élu.

Application au cas

En l'espèce, la société Ventee est composée de 18 salariés. La mise en place d'un CSE est obligatoire à partir de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Cependant, si aucun candidat ne se présente, les élections ne pourront pas avoir lieu. C'est le cas dans cette société.

De plus, aucune section syndicale n'a été mise en place et aucun DS désigné.

En l'absence de DS et de salarié élu, Anthony pourra négocier ce texte avec un salarié mandaté par une OSR, puis le soumettre à référendum ou, à défaut de salarié mandaté, le soumettre directement à référendum puisque les effectifs sont inférieurs à 20 salariés.

2. **Analysez la réponse faite par Virginie afin de vérifier si l'accord collectif proposé par Anthony est applicable.**

Principes juridiques

Pour être adopté, un accord collectif soumis à référendum des salariés en l'absence de DS, d'élu et de salarié mandaté par une OSR doit être adopté par la majorité des deux tiers des salariés.

Ce vote n'est pas suffisant pour rendre le texte applicable puisqu'il faut ensuite respecter des conditions de publicité : affichage, exemplaire remis aux représentants du personnel s'il y en a, dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, dépôt à la DREETS. Un délai d'entrée en vigueur peut être précisé dans l'accord lui-même.

Application au cas

En l'espèce, la majorité atteinte n'est pas suffisante puisqu'elle est de 62 % au lieu de 67 %, sauf à poser l'hypothèse que le texte a été négocié avec un salarié non élu mandaté par une

OSR. De toute façon, il ne pourra pas être applicable dès le lendemain car il faut respecter les règles de publicité précitées.

3. **Présentez à Anthony la notion d'accord de méthode afin de lui expliquer les modalités de négociation au niveau de la branche.**

Principes juridiques

La négociation collective au niveau de la branche est effectuée selon une fréquence qui peut être fixée par accord collectif avec un délai maximal de 4 ans. On parle alors d'accord de méthode.

À défaut d'accord de méthode, la périodicité de la négociation obligatoire au niveau de la branche est fixée à 3 ans par la loi concernant le thème de la formation professionnelle.

Application au cas

En l'espèce, la dernière négociation sur le thème de la formation professionnelle ayant eu lieu en 2018, elle devrait faire l'objet d'une nouvelle négociation en 2021. Cependant, l'accord de méthode cité par la secrétaire a vraisemblablement fixé une périodicité de la négociation tous les 4 ans.