



les concours de conventions collectives

Fiche pratique publié le 24/11/2013, vu 6244 fois, Auteur : [Chris 37](#)

Un même salarié peut être soumis à plusieurs accords collectifs, se pose alors la difficulté de savoir, si le principe de faveur lui est toujours applicable.

Un même salarié peut être soumis à plusieurs accords collectifs :

- **Concours entre accords de branche et accords couvrant un champ plus large territorial et professionnel**

La loi du 04/05/04 a précisé que désormais la convention de branche pouvait contenir des dispositions moins favorables que les conventions de niveau supérieur (**branche territoriale moins protectrice qu'une nationale**)

- **Circulaire du 22/09/04, les signataires de l'accord interprofessionnel devront désormais déterminer la portée des clauses de l'accord, si l'accord est silencieux, caractère supplétif, et on peut déroger, ou clause de verrouillage, qui confère à l'accord une clause impérative**
- **Concours entre convention de branches et accords d'entreprise**

On parle de convention collective lorsque l'acte juridique porte sur un ensemble de sujets, on parle d'accord, quelque soit le champ d'application au niveau de l'entreprise

Avant 04, un accord d'Entreprise ne pouvait pas apporter un recul pour les salariés, et il y a 4 domaines dans lesquels même si l'on n'a pas de clauses de verrouillage ou l'accord ne peut pas être moins favorable :

- Salaires mini, classification conventionnelle, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de formation professionnelle

Appréciation des clauses plus favorables au salarié :

- **Méthode analytique** (comparaison avantage par avantage, avec clause de verrouillage, j'applique la plus favorable, on ajoute les avantages (**Conventions collectives /loi**))
- **Méthode semi analytique (comparaison catégorie par catégorie)**, Conn collective / contrat et Conv.collectives entres elles
- **Comparaison de l'intérêt des salariés ou de l'ensemble des salariés**, on applique le collectif sauf dans le cas ou l'intérêt individuel est supérieur, position de la Cour de cassation (**maintien de l'emploi**)

Durée d'application de la convention collective

- **A durée indéterminée : modification = révision ; résiliation = dénonciation ou mise en cause**

La Convention collective peut être révisée avec l'accord des parties, en principe clause de révision, **si oui et que l'on ne respecte pas la clause, l'avenant collectif signé est nul, si non, l'accord doit être signé par l'ensemble des signataires initiaux, l'unanimité était nécessaire**, le patronat a considéré qu'on ne pouvait plus réviser els accord collectifs (**Cass.plen. du 20/03/92, Bazilenko**), aussi, le législateur a adopté l'article L.2261-7 du CT permettant à ce qu'un syndicat représentatif puisse conclure seul un avenant collectif moyennant un droit d'opposition accordé au syndicat majoritaire

Aujourd'hui, un syndicat ne peut plus signer seul un accord collectif, seules les organisations syndicales de salariés représentatives d'une convention ou d'un accord collectif ou qui y ont adhéré sont habilités à les signer (règle de la majorité)

La révision ne porte que sur une partie de l'accord

L.2261-8 du CT, règle de la substitution de plein droit, l'avenant n'est opposable qu'aux employeurs qui l'on signé ou aux groupements, s'il est étendu, il s'applique à tous.

La dénonciation :

Elle porte généralement sur tout l'accord, sauf stipulation contraire (16/10/74)

On applique la règle de l'unanimité, elle ne produit d'effets que si la totalité des signataires employeurs ou les salariés sont toujours représentatifs à la date de la dénonciation, dans le cas contraire, **l'article L.2261-10 al 4 précise que la dénonciation ne produit d'effet que si une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ont recueilli la majorité des suffrages (50%)**

Dans le cas contraire, la dénonciation ne produit d'effets que sur les auteurs de la dénonciation (employeurs et salariés du groupement), elle reste applicable ailleurs, sauf si elle est étendue.

La mise en cause :

A l'inverse de la dénonciation, elle résulte d'un fait ou d'un évènement

Elle est automatique, là ou la dénonciation suppose un acte de volonté :

- Absorption d'une société
- Transfert du siège de la société en dehors du champ géographique de l'application de la convention ou changement de l'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un transfert de contrat de travail, on garde les avantages qui y sont attachés

La période de survie dure 15 mois, l'ancienne convention continue à s'appliquer sur cette période pour les salariés transférés, si concours de convention collectives applicables pour le même salarié, on applique le principe de faveur.

Procédure :

- Notifications aux parties signataires et dépôt à l'administration précédée d'un avis de 3 mois, la Cour de Cass impose l'information du CE (**05/03/08**), **pas besoin de motivation**

- **La Convention s'applique pendant 15 mois et sur un délai maximum de 5 ans**
- Les parties ont l'obligation de rechercher un accord de substitution, et de convoquer toutes les parties, si pendant ce délai, aucun accord n'est trouvé, les salariés disposent du droit au maintien de leurs avantages acquis, on appelle ce phénomène (**l'incorporation**), **car il passe de l'accord collectif au contrat de travail, il n'y a pas de rupture d'égalité pour la Cour de cassation avec les autres salariés (Cass.Soc du 11/07/07) car ils ont subis le préjudice d'une dénonciation ou d'une mise en cause de leur accord collectif**, dans le cas contraire, effet de substitution

Est un avantage acquis, celui dont bénéficiait le salarié à titre personnel et qui correspondait à un droit ouvert et non simplement éventuel (**13/03/01**), **aujourd'hui, la Cour de cassation parle de droit né ou de droit déjà ouvert, mais non d'un droit simplement éventuel** (indemnités de licenciement, non acquises tant que l'on n'est pas licencié)

Est un avantage individuel, celui dont bénéficie le salarié indépendamment de son appartenance à la collectivité du personnel (structure de la rémunération, rémunération), **Cass.Soc du 01/07/08**, l'employeur ne peut pas le modifier sans l'avis des salariés

Est un avantage collectif : L'ordre des licenciements, les dispositions de l'accord collectif sur les classifications professionnelles, rémunération du temps de pause

Conventions collectives à durée déterminée

Durée maxi de 5 ans, pas de possibilité de la faire cesser avant terme, sauf accord de tous les signataires ou cas d'une clause résolutoire

A la fin du délai, elle ne cesse pas de produire ses effets, sauf s'il a été conclue pour un objet précis et que cet objet a été réalisé, ou qu'une clause expr