



VOS DROITS

NÉGOCIATION COLLECTIVE :

conventions collectives



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Conventions collectives

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

La convention collective est un document écrit qui traite des droits sociaux et des conditions de travail des salarié·es. Son contenu est le résultat d'une négociation collective entre des représentant·es d'employeur·ses et des représentant·es de salarié·es. En principe (mais pas toujours), la convention collective procure aux salarié·es des garanties supérieures à celles prévues par le Code du travail.

Une convention collective peut être signée à différents niveaux – entreprise, groupe ou branche professionnelle. Mais lorsqu'on parle de convention collective, il s'agit généralement de celle de la branche.

La convention collective qui s'applique la plupart du temps aux salarié·es des TPE c'est la convention collective de la branche professionnelle. Les organisations syndicales représentatives dans la profession et les organisations patronales négocient une convention collective de branche dont le contenu est adapté aux spécificités de la profession. Il dépend du rapport de force syndical dans le secteur professionnel. La convention collective fixe les droits et conditions de travail des salarié·es de la branche (salaire minimum, formation professionnelle, indemnisation des arrêts de travail, classification...). Les dispositions d'une convention collective sont modifiées régulièrement par la négociation collective. Par exemple les salaires minima sont réévalués périodiquement.

Quelle est son utilité ?

La convention collective de branche prévoit – en principe en faveur des salarié·es – des droits et garanties supérieurs à ceux énoncés par le Code du travail. Ainsi, en matière de salaires minima, certaines conventions collectives prévoient par le biais des classifications et des coefficients des salaires minima au-dessus du Smic. Elle peut prévoir des congés supplémentaires – par exemple pour ancienneté.

C'est une conquête des travailleur·ses résultant de leurs luttes tout au long des décennies. En France, près de 98 % des salarié·es sont aujourd'hui couvert·es par une convention collective – c'est certainement votre cas.

À chaque branche professionnelle correspond donc en principe une convention collective (par exemple la coiffure, la pharmacie d'officine...).

Où la consulter ?

Il est essentiel pour chaque salarié·e d'en connaître le contenu afin de vérifier que celle-ci est respectée par l'employeur. C'est la raison pour laquelle son intitulé doit être porté sur le bulletin de paie. Elle est également parfois précisée sur le contrat de travail. Elle doit être consultable sur le lieu de travail par tout·e salarié·e qui le souhaite (article R. 2262-1 du Code du travail). Vous pouvez également la consulter en ligne sur le site Légifrance du ministère du Travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ?

C'est une convention collective négociée au niveau de l'entreprise. Auparavant l'accord d'entreprise signé entre employeur-se et organisations syndicales venait compléter et enrichir les droits des salarié-es de l'entreprise par des garanties supplémentaires à celles prévues par leur convention collective et le Code du travail.

Malheureusement, les dernières réformes régressives – notamment les ordonnances Macron – ont modifié cette construction favorable aux salarié-es, fruit des luttes de plusieurs générations. Elles permettent à l'accord d'entreprise de prendre le dessus sur la convention collective pour certaines thématiques, y compris lorsqu'il est moins favorable aux salarié-es.

Les salarié-es doivent par conséquent être extrêmement vigilant-es sur les contenus des accords collectifs qui peuvent être négociés au sein de l'entreprise, en particulier dans les TPE.

En effet, dans les entreprises de moins de 20 salarié-es, l'employeur-se peut dorénavant rédiger elle ou lui-même un document qu'elle ou il peut définir comme un accord d'entreprise. Il s'agit en réalité d'un acte unilatéral de l'employeur-se, qui peut néanmoins rogner sur les garanties des salarié-es prévues dans leur convention collective ou dans le Code du travail. Dans ce cas, les salarié-es doivent être consulté-es au préalable.

Il ne s'agit pas d'une négociation collective, avec toutes les obligations de l'employeur-se qui y sont attachées (obligation d'information, de loyauté...).

Cette modalité de « négociation » est extrêmement déséquilibrée car les employeur-ses des TPE sont conseillé-es par leur fédération patronale ou leur expert-e-comptable qui leur délivrent un « accord » clef en main – évidemment en leur faveur. Les salarié-es sont, quant à elles et eux, isolé-es face à un-e employeur-se.

Ce type d'accord requiert la plus grande vigilance. La CGT vous recommande, si ce cas de figure se présente, de contacter l'organisation syndicale CGT la plus proche afin d'y trouver conseils et soutien.

Autre dispositif : l'accord type

Il s'agit d'un dispositif mis en place par la loi travail de 2016 qui ouvre la possibilité aux employeur-ses des entreprises de moins de 50 salarié-es de mettre en place de manière unilatérale (de leur propre volonté) des « accords types », préalablement négociés au niveau de leur branche professionnelle. Ils peuvent porter l'ensemble des thèmes de négociations prévus par le Code du travail. La seule obligation de l'employeur-se est d'en informer le CSE – s'il existe – et les salarié-es.

Pour résumer : Le statut de chaque salarié-e du secteur privé est constitué par l'ensemble des droits et garanties dont elle ou il bénéficie : ceux prévus dans le Code du travail, dans la convention collective et dans l'accord d'entreprise. C'est pour cela que les salarié-es doivent veiller au respect de leurs droits à chacun de ces niveaux.