

ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

DOMAINES D'INTERVENTION

PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1 du Code du travail (conditions de travail, formation professionnelle, garanties sociales...) pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif dit aussi « accord professionnel » traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Article L. 2221-2 du Code du travail

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local.

Article L. 2232-5 du Code du travail

C'est l'accord lui-même qui définit ses champs d'application professionnel et territorial. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Pour ce qui concerne les professions agricoles, le champ d'application peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés. Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'Outre-Mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article L. 2222-1 du Code du travail

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé

Article L. 2222-2 du Code du travail

THÈMES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Comme tout accord collectif, les conventions et accords de branche intéressent les thèmes généraux de la négociation collective :

- conditions d'emploi et de travail des salariés ;
- durée et aménagement du temps de travail ;
- gestion des absences ;
- gestions des congés payés, congés familiaux, congés de longue durée ;
- salaires ;
- recours aux contrats à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires ;
- recours aux contrats dits « aidés » (allègement de charges sociales) ou « précaires » ;
- modalités de rupture des contrats ;
- gestions des difficultés économiques et des licenciements économiques ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- épargne salariale.

- formation professionnelle ;
- droit individuel à la formation de chaque salarié ;
- dispositifs de formation professionnelle continue ;
- bilan de compétences et autres actions d'évaluation des compétences ;
- validation des acquis et de l'expérience ;
- garanties sociales ;
- garanties complémentaires à la sécurité sociale en maladie, maternité...,
- dispositifs de prévoyance collective ;
- dispositifs de préretraite ou de retraite complémentaire, supplémentaire ;
- indemnisation du chômage.

Article L. 2221-1 du Code du travail

THEME SOLLICITE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Comme les autres catégories d'accords collectifs de travail, les conventions collectives et accords professionnels prévoient les modalités de prise en compte, sur un territoire et dans un champ professionnel préalablement définis des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires.

Article L. 2222-3 du Code du travail

Dans le même sens, lorsque la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

Article L. 2122-8 du Code du travail

Violences au travail

Parmi les thématiques actuelles et objet de la préoccupation constante depuis la fin des années 90 des gouvernements successifs et des partenaires sociaux, citons celle des violences au travail. Plusieurs accords nationaux interprofessionnels ont définis les comportements violents. Ce sont ceux :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;
- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Les partenaires sociaux sont invités par ces différents accords à fixer au niveau de la branche professionnelle, et en fonction des risques particuliers du secteur géographique et professionnel, des mesures de prévention, d'amélioration ou des gestion des situations de violence, de stress ou de harcèlement.

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu à toutes les entreprises par arrêté du 23 avril 2009 – JO du 6 mai 2009

Exemple

Dans le cadre de la gestion de situations de violences, les partenaires sociaux invitent les différents acteurs concernés à mettre en œuvre une véritable méthodologie de traitement des plaintes de salariés, sous la forme d'accords collectifs particuliers. Quelques principes minimaux sont listés : le respect de la confidentialité et de l'anonymat, le déclenchement rapide d'une enquête interne, une rédaction détaillée et étayée de la plainte, la mise en place de relais extérieurs, via la médecine du travail notamment.

ÉGALITÉ HOMMES /FEMMES

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est également une préoccupation constante des gouvernements successifs et des partenaires sociaux. Spécialement, une loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes » renforce les obligations de négociations collectives sur cette thématique dans tous les domaines relevant de la compétence des conventions et accords collectifs d'entreprise, de branche professionnelle, interprofessionnels et nationaux : durée du travail, formation professionnelle, salaire, congés parentaux etc.

Ces dispositions législatives précisent notamment l'obligation de tendre vers l'égalité hommes/femmes, qu'il s'agisse de négociations annuelles, triennales ou quinquennales.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 aout

Exemple

Les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications professionnelles visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 2241-9 du Code du travail

THEMES DE NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Négociation annuelle sur les salaires

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Article L. 2241-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 aout

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Article L. 2241-2 du Code du travail

Pour la négociation sur les salaires, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article D. 2241-1 du Code du travail

Afin de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de la situation respective des femmes et des hommes, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière :

- d'embauche,
- de formation,
- de promotion professionnelle,
- de qualification,
- de classification,
- de conditions de travail,
- de rémunération effective,
- et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article R. 2241-2 du Code du travail

Négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur :

- les conditions de travail ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- anticipation des carrières professionnelles ;
- formation professionnelle ;
- mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.
- la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de des entreprises ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus :
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur les propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein des entreprises ;
- sur l'éventuel plan de sauvegarde de l'emploi ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Articles L. 2241-4, L. 2242-15, L. 2242-16, L. 1233-21 et L. 1233-22 du Code du travail

Dans l'éventualité d'un licenciement économique de plus de 10 salariés dans une des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord ou la convention, l'employeur transmet au préfet de département du siège social de l'entreprise les dispositions conventionnelles portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés.

Cette formalité s'applique indépendamment de la formalité de dépôt des accords collectifs, prévue à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article D. 2241-3 du Code du travail

L'accord qui résulte de cette négociation peut ouvrir droit à une aide financière de l'État « à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, des compétences et à la gestion des âges », en particuliers dans le cadre des contrats de génération.

Articles L. 2241-4 et L. 5121-8 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Négociation triennale sur l'égalité professionnelle

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

☞ La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Article L. 2241-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Article L. 2241-3 du Code du travail

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines susmentionnés. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

Article D. 2241-7 du Code du travail

Négociation triennale sur l'emploi des travailleurs handicapés

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Article L. 2241-5 du Code du travail

La négociation triennale sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Article D. 2241-8 du Code du travail

Négociation triennale sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article L. 2241-6 du Code du travail

La négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de dix salariés ;

- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

Article R. 2241-9 du Code du travail

Négociation quinquennale sur les classifications

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article L. 2241-7 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Négociation quinquennale sur l'épargne salariale

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article L. 2241-8 du Code du travail

☞ *Ne sont pas susceptibles d'élargissement les accords conclus dans le cadre d'une convention ou d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et qui tendent à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés qui en bénéficient.*

Article L. 2261-31 du Code du travail

Négociation sur le travail à temps partiel

Une loi du 14 juin 2013 crée une obligation de négociation collective dès lors que les travailleurs à temps partiel occupent au moins 1/3 des postes dans la branche professionnelle concernée : « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.* »

Article L. 2241-13 du Code du travail créé par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 15 juin

MODALITÉS DE NÉGOCIATION

PARTENAIRES SOCIAUX

Les accords professionnels sont nécessairement négociés et conclus entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application professionnel et territorial ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci.

Article L. 2231-1 du Code du travail

CONDITIONS DE FOND

La validité d'un accord professionnel est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant rempli certaines conditions d'audience aux dernières élections professionnelles ;
- à l'absence d'opposition majoritaire exercée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

Article L. 2232-6 du Code du travail

En cas de litige, est compétent le juge judiciaire, et plus précisément le juge du tribunal de grande instance.

Article R. 2232-1 du Code du travail

Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail, c'est-à-dire :
 - le respect des valeurs républicaines,
 - l'indépendance,
 - la transparence financière,
 - une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts,
 - l'audience établie au niveau de la branche professionnelle, comme l'indique l'article L. 2232-6 du Code du travail précisé ci-dessous,
 - l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
 - les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, additionnés au niveau de la branche ;
- peu importe le nombre de votants ;
- la mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Article L. 2122-5 du Code du travail

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées (sans préjudice de la preuve du contraire) représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Article L. 2122-6 du Code du travail

Le Code du travail précise que ce principe reste valable jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères généraux de représentativité autres que celui de l'audience.

Condition relative à l'audience dans la branche professionnelle

Les organisations syndicales de salariés représentatives doivent avoir recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives dans la branche professionnelle concernée, au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les résultats des élections des entreprises sont additionnés au niveau de la branche professionnelle concernée.

Peu importe le nombre de votants à ces élections.

Article L. 2232-6 du Code du travail

Cas particuliers d'accord intéressant une seule catégorie professionnelle

Sont représentatives au niveau de la branche, à l'égard des personnels relevant des collègues électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui, dans ces collègues, remplissent :

- les conditions de l'article L. 2122-5 du Code du travail ;
- satisfaire aux critères généraux de représentativité syndicale ;
- disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, additionnés au niveau de la branche.
- ou les conditions de l'article L. 2122-6 du Code du travail : être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

Article L. 2122-7 du Code du travail

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les conditions de validité de l'accord sont identiques aux conditions précédentes fixées par l'article L. 2232-6 du Code du travail, mais restreinte au niveau de la catégorie professionnelle concernée.

Article L. 2232-7 du Code du travail

Absence d'opposition majoritaire

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est également subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, des entreprises de la branche professionnelle concernée.

Les résultats des élections des entreprises sont additionnés au niveau de la branche professionnelle concernée.

Peu importe le nombre de votants.

Article L. 2232-6 du Code du travail

L'opposition est exprimée dans les conditions suivantes :

- dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord aux organisations signataires ;
- par écrit ;
- elle est notifiée aux signataires.

Article L. 2231-8 du Code du travail

Représentativité patronale

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale crée des critères de représentativité pour les organisations patronales.

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation.

Ce sont donc les mêmes critères que ceux utilisés pour vérifier la représentativité des syndicats salariés.

Article L. 2151-1 du Code du travail

Les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière et d'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, et ayant fait une déclaration de candidature. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.

Articles L. 2152-2 et L. 2152-4 du Code du travail

La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, devra être réalisée à compter de l'année 2017.

Comme pour les organisations syndicales de salariés, la représentativité des syndicats patronaux se mesure aux différents niveaux de négociation collective : au niveau de la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel. Il est créé le niveau multiprofessionnel.

Sont représentatives au niveau multiprofessionnel et national, les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de 2 ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités susmentionnés ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Article L. 2152-2 du Code du travail

Pour l'établissement de leur représentativité, les organisations professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars créant les articles 2151-1 à 2152-7 du Code du travail

CONDITIONS DE FORME

L'accord professionnel est, à peine de nullité, un acte écrit.

Article L. 2231-3 du Code du travail

Il est nécessairement rédigé en français.

Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief.

Article L. 2231-4 du Code du travail

Commissions paritaires d'interprétation

Les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

Article L. 2232-9 du Code du travail

L'existence de ces commissions est nécessaire pour engager une procédure d'extension de l'accord. En effet, la loi précise : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire. »

Article L. 2261-19 du Code du travail

Une commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application territorial et interprofessionnel de l'accord.

Article L. 2232-4 du Code du travail

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent également des observatoires paritaires de la négociation collective.

Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Article L. 2232-10 du Code du travail

CONDITIONS PRATIQUES POUR LES PARTICIPANTS A LA NÉGOCIATION

Les représentants des organisations syndicales sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Article L. 2231-2 du Code du travail

Les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des stipulations relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Article L. 2232-8 du Code du travail

MODALITÉS SPÉCIFIQUES À LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE, ANNUELLE ET QUINQUENNALE

La négociation, qu'elle soit annuelle ou quinquennale, s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article L. 2241-10 du Code du travail

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt, comme tout autre accord collectif, dans les conditions définies à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte paritaire est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations.

Article L. 2241-11 du Code du travail

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L. 2241-12 du Code du travail

Formalités en cas d'échec des négociations

Lorsqu'aucun accord professionnel n'a été conclu au terme de la négociation obligatoire en entreprise, le procès-verbal de désaccord établi est déposé dans les conditions suivantes :

- auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle la négociation n'a pas abouti ;
- auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent ;
- par la partie la plus diligente ;
- en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Articles R. 2241-1 et D. 2231-2 du Code du travail

FORMALITÉS D'ENTRÉE EN VIGUEUR

NOTIFICATION À TOUS LES PARTENAIRES

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord de branche en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article L. 2231-5 du Code du travail

La réception de la notification par une organisation signataire marque le point de départ du délai d'opposition à l'accord.

DÉPÔT DE L'ACCORD

Les conventions et accords professionnels font obligatoirement l'objet d'un dépôt.

Article L. 2231-6 du Code du travail

Dans la mesure où les accords professionnels sont soumis à la procédure d'opposition majoritaire créée par la loi du 20 août 2008, leur dépôt ne peut avoir lieu qu'à l'expiration du délai d'opposition : 15 jours à compter de la notification du texte de l'accord aux autres parties signataires.

Article L. 2231-7 du Code du travail

Les accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Article L. 2261-1 du Code du travail

Les services dépositaires des conventions collectives de branche et des accords professionnels sont :

- les services centraux du Ministère du travail ;
- la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle territorialement compétente, lorsque les textes concernent des professions agricoles.

Article D. 2231-3 du Code du travail

C'est la partie la plus diligente qui effectue ce dépôt. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article D. 2231-2 du Code du travail

Le dépôt des conventions et accords est accompagné, dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article D. 2231-7 du Code du travail

INFORMATION DES SALAIRES DES ENTREPRISES VISÉES

☞ *Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement des textes déposés auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

Article R. 2231-9 du Code du travail

Information initiale sur le droit conventionnel applicable à l'entreprise

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont en principe définies par la convention collective de branche ou par accord professionnel particulier.

En l'absence de convention ou d'accord, les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables sont définies par voie réglementaire.

Article L. 2262-5 du Code du travail

Ainsi, à défaut d'accord collectif, l'employeur :

- donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Article R. 2262-1 du Code du travail

L'employeur lié par un accord collectif de travail, quel qu'en soit le niveau, est tenu de fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Article R. 2262-2 du Code du travail

Un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Article R. 2262-3 du Code du travail

Pour les concierges ou gardiens d'immeubles, les employés de maison, les travailleurs isolés ou à domicile, la délivrance par l'employeur à chacun de ces salariés d'un document reprenant les mêmes informations se substitue à l'obligation d'affichage.

Article R. 2262-4 du Code du travail

Les modifications ou compléments à apporter sur l'avis ou le document qui en tient lieu le sont dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet.

Article R. 2262-5 du Code du travail

Il peut être donné communication et délivré copie des textes conventionnels déposés auprès de l'autorité administrative.

Article L. 2262-8 du Code du travail

Enfin, lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, l'employeur en informe sans délai le personnel.

Article L. 2262-7 du Code du travail

Information périodique

Par ailleurs, l'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. Et, en l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, cette information est communiquée aux salariés.

Article L. 2262-6 du Code du Travail

FORMALITÉS PARTICULIÈRES À LA NEGOCIATION DE BRANCHE OBLIGATOIRE

En cas d'échec des négociations

Lorsqu'aucun accord professionnel n'a été conclu au terme de la négociation obligatoire en entreprise, le procès-verbal de désaccord établi est déposé dans les conditions suivantes :

- auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle la négociation n'a pas abouti ;
- auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent ;
- par la partie la plus diligente ;
- en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Articles R. 2241-1 et D. 2231-2 du Code du travail

PORTÉE DES ACCORDS DE BRANCHE OU PROFESSIONNELS

DURÉE D'APPLICATION

L'accord professionnel, ou la convention collective de branche, est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sauf stipulations contraires, l'accord professionnel à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Cette disposition implique la continuité d'application de l'accord tant que n'est pas entré en vigueur un autre accord ayant le même objet et précisant qu'il se substitue au précédent accord.

Quand la convention collective ou l'accord professionnel est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

Article L. 2222-4 du Code du travail

PLACE DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DANS LA HIÉRARCHIE DES NORMES

Par rapport à la loi

La convention collective, ou un accord professionnel, peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Elle ne peut par contre pas déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Article L. 2251-1 du Code du travail

Exemples

Les dispositions du Code du travail relatives à la protection de la maternité et à la compétence du Conseil de Prud'hommes sont d'ordre public : on ne peut y déroger même dans un sens considéré comme plus favorable au salarié.

Par rapport aux accords interprofessionnels et/ou nationaux

Une convention de branche ou un accord professionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclue, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Article L. 2252-1 du Code du travail

Par rapport aux accords d'entreprise ou d'établissement

Les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels applicables dans une entreprise peuvent être adaptées, par accord d'entreprise ou d'établissement, aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés que celles de la convention collective applicable.

Article L. 2253-1 du Code du travail

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés comme précédemment, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

Autrement dit, les partenaires sociaux de l'entreprise ou l'établissement en cause (employeur ou chef d'établissement et syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement) sont tenus d'engager des négociations pour adapter les dispositions de l'accord professionnel ou la convention ou un avenant à l'entreprise ou l'établissement en cause.

Article L. 2253-2 du Code du travail

Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, telle la convention collective, sauf si cette convention en dispose autrement.

Mais, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles de la convention collective nationale en matière de :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale (prévoyance collective) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Article L. 2253-3 du Code du travail

Sous cette réserve, les clauses salariales d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par la convention collective applicable dans l'entreprise.

Deux conditions sont posées pour cette négociation salariale :

- l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par la convention collective pour les salariés concernés ;
- les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

Article L. 2253-4 du Code du travail

Par rapport aux contrats de travail

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective ou d'un accord professionnel, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Article L. 2254-1 du Code du travail

APPLICATION DANS L'ENTREPRISE DES ACCORDS PROFESSIONNELS

DÉTERMINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

Article L. 2261-2 du Code du travail

FORCE OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES SIGNATAIRES OU ADHÉRENTES

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

Article L. 2262-1 du Code du travail

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion, prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail, soient réunies.

Article L. 2262-2 du Code du travail

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de l'accord professionnel visé demeure néanmoins lié par ce dernier, tant qu'aucun autre accord de substitution ne prend la relève.

L'employeur peut également négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement applicable aux lieux et places de l'accord dont il n'est plus signataire. Cet accord peut être dérogatoire, même dans un sens moins favorable aux salariés ; il peut adapter les dispositions de l'accord professionnel ou les suppléer, conformément aux articles L. 2252-1 et suivants du Code du travail.

Article L. 2262-3 du Code du travail

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par un accord professionnel, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par l'accord.

Adhésion d'une entreprise à un organisme signataire

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Article L. 2261-3 du Code du travail

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux conditions suivantes, selon le cas :

- si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence ;
- lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, après négociation à ce sujet.

Articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du Code du travail

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés ou une organisation d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

Article L. 2261-4 du Code du travail

EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS

L'extension d'un accord professionnel consiste à rendre obligatoires les stipulations de celui-ci pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cet accord, alors même que certaines des entreprises concernées ne sont ni signataires de cet accord, ni adhérentes d'une organisation signataire.

L'extension prend effet par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord professionnel en cause.

Article L. 2261-15 du Code du travail

Le ministre chargé du travail peut également rendre obligatoires, par arrêté particulier, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord professionnel étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

Article L. 2261-16 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

L'extension d'une convention collective peut rendre obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans son champ d'application professionnel une nouvelle classification professionnelle. Sa mise en œuvre, intéressant la marche générale de l'entreprise et susceptible d'affecter la structure des effectifs de celle-ci, doit être l'objet de la consultation préalable des comités des entreprises concernées.

Cass. Soc. 21 novembre 2012 – n° 11-10.625

Conditions généralisées à tout accord collectif susceptible d'extension

Pour pouvoir être étendu, l'accord professionnel, ses avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Article L. 2261-19 du Code du travail

Et, il ne doit pas y avoir opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission).

Article L. 2261-17 du Code du travail

En cas d'opposition, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision est motivée.

Conditions propres aux conventions collectives nationales

Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :

- L. 2222-1 et L. 2222-2 du Code du travail, relatifs au champ d'application territorial et professionnel ;
- L. 2222-5 et L. 2222-6 du Code du travail, relatifs aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation ;
- L. 2232-3 et L. 2232-9 du Code du travail, relatifs aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation.

Pour pouvoir être étendue, la convention collective nationale contient en outre des clauses portant sur :

- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;
- les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;
- le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;
- les congés payés ;
- les conditions de recrutement des salariés ;
- les conditions de la rupture du contrat de travail ;
- les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;

- l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;
- les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;
- en tant que de besoin dans la branche :
 - les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs,
 - les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,
 - les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,
 - les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,
 - les conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures,
 - les conditions de rémunération des salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle,
 - les garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.
- les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;
- les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;
- les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article L. 2261-22 du Code du travail

Ainsi, notamment, la convention comprend des clauses relatives aux modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet.

Article R. 2261-1 du Code du travail

Dans le même sens, la convention de branche susceptible d'extension peut contenir, sans que cette énumération soit limitative, des stipulations concernant :

- Les conditions particulières de travail :
 - heures supplémentaires,
 - travail par roulement,
 - travail de nuit,
 - travail du dimanche,
 - travail des jours fériés.
- les conditions générales de rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article 911-2 du Code de la sécurité sociale ;
- les procédures conventionnelles d'arbitrage des conflits collectifs de travail survenant entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- les conditions d'exercice des responsabilités mutualistes.

Article D. 2261-2 du Code du travail

Procédure d'extension

L'extension d'un accord professionnel est effectuée à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de la propre initiative du ministre chargé du travail.

Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales.

Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

Article L. 2261-25 du Code du travail

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales étendues peuvent être étendus par arrêté.

Article L. 2261-26 du Code du travail

Convocation de la commission mixte paritaire

Le ministre chargé du travail peut donc provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Article D. 2261-9 du Code du travail

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

Article R. 2261-10 du Code du travail

Lorsqu'une organisation n'envoie pas de représentant habilité à la commission mixte paritaire convoquée, une nouvelle convocation lui est adressée dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception ou par notification délivrée contre récépissé.

Article D. 2261-11 du Code du travail

Si, à la suite de la lettre recommandée ou de la notification, l'organisation s'abstient, sans motif légitime, de déférer à la nouvelle convocation qui lui a été adressée, le ministre chargé du travail ou son représentant, président de la commission mixte, établit un rapport qu'il transmet au procureur de la République.

Article D. 2261-12 du Code du travail

Extension des avenants salariaux

Les avenants salariaux dont l'extension est envisagée sont transmis aux membres de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective. Ces membres disposent d'un délai de 15 jours à compter de la date d'envoi pour demander l'examen par cette sous-commission.

Sont examinés :

- les avenants pour lesquels au moins une demande d'examen a été faite ;
- les avenants pour lesquels des oppositions sont notifiées, sans demande d'examen, lorsque ces oppositions émanent soit de deux membres employeurs, soit de deux membres salariés.

Les avenants qui n'ont pas à être soumis à l'examen de la sous-commission sont réputés avoir recueilli l'avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective.

Article R. 2261-5 du Code du travail

Pour les professions agricoles, l'arrêté d'extension des avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales est pris par le préfet de région ou de département. Lorsque des clauses salariales des conventions collectives départementales sont modifiées par voie d'avenants et que ceux-ci font l'objet d'une procédure d'extension ou d'élargissement, un avis indiquant où ces avenants ont été déposés et le service auprès duquel les observations sont présentées fait l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de 15 jours à compter de la publication de cet avis pour faire connaître leurs observations.

Article D. 2261-6 du Code du travail

L'arrêté d'extension des avenants salariaux est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture ainsi que le texte des stipulations de l'avenant ayant fait l'objet de l'arrêté.

Article D. 2261-7 du Code du travail

Le silence gardé pendant plus de 6 mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'extension vaut décision de rejet.

Article R. 2261-8 du Code du travail

ÉLARGISSEMENT D'UN ACCORD PROFESSIONNEL

Conditions

L'élargissement d'une convention collective ou d'un accord professionnel est possible en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé.

Il s'agit pour le ministre chargé du travail :

- de rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;
- de rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;
- de rendre obligatoires les avenants ou annexes ultérieurs de l'accord professionnel élargi, eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Article L. 2261-17 du Code du travail

Le ministre chargé du travail dispose également de cette faculté d'élargissement lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins ou, qu'à défaut de convention, des accords professionnels n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins.

Article L. 2261-18 du Code du travail

Cet élargissement du champ d'application territorial d'un accord interprofessionnel est effectué à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de la propre initiative du ministre chargé du travail.

Il ne doit pas y avoir opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission).

Les dispositions relatives à l'élargissement ne sont pas applicables aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et qui tendent à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés qui en bénéficient.

Article L. 2261-31 du Code du travail

Effets de l'élargissement

L'élargissement d'un accord professionnel rend obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Article L. 2261-17 du Code du travail

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

Article L. 2261-29 du Code du travail

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclue dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par cette convention ou cet accord. L'arrêté d'extension emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

Article L. 2261-30 du Code du travail

FORMALISME, PUBLICITÉ ET RECOURS RELATIFS AUX ARRÊTES D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT

Lorsqu'un arrêté d'extension ou d'élargissement est envisagé, il est précédé de la publication au Journal officiel de la République française d'un avis. Cet avis invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations. Il indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposée et le service auprès duquel les observations sont présentées.

Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations.

Article D. 2261-3 du Code du travail

L'arrêté d'extension ou d'élargissement est publié au Journal Officiel de la République Française.

Le texte des stipulations étendues fait l'objet d'une publication au Bulletin officiel des services du ministre chargé du travail.

Article D. 2261-4 du Code du travail

Le silence gardé pendant plus de 6 mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'extension vaut décision de rejet.

Article R. 2261-8 du Code du travail

RENOUVELLEMENT, RÉVISION, DÉNONCIATION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL

CONDITIONS POSÉES DANS L'ACCORD LUI-MÊME

La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

Article L. 2222-5 du Code du travail

La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Article L. 2222-6 du Code du travail

RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE PROFESSIONNELS

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré, sont seules habilitées à signer, dans les conditions de négociation propres à chaque niveau (interprofessionnel, branche professionnelle, entreprise ou établissement), les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

Article L. 2261-7 du Code du travail

L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Article L. 2261-8 du Code du travail

Il est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord, à partir du jour qui suit son dépôt. Ce dépôt est effectué dans les conditions de droit commun de la négociation collective.

Article L. 2261-1 du Code du travail

Ces conditions de dépôt sont donc les suivantes :

- le service dépositaire est le même que celui auprès duquel l'accord qui a fait l'objet d'une révision a été initialement déposé au ministère du travail ou à la DIRECCTE) ;
- c'est la partie la plus diligente qui effectue ce dépôt ;
- le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- les pièces jointes obligatoirement au texte de l'accord à déposer sont :
 - copie du courrier,
 - copie du courrier électronique,
 - ou copie du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Articles D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail

DÉNONCIATION DES ACCORDS DE BRANCHE

Procédure

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse dans la convention ou l'accord professionnel, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Article L. 2261-9 du Code du travail

La dénonciation fait l'objet d'une déclaration, elle-même déposée dans des conditions suivantes :

- par la partie qui en est signataire ;
- au service dépositaire de la convention ou de l'accord qu'elle concerne ;
- accompagnée de certaines pièces obligatoires :
 - copie du courrier,
 - copie du courrier électronique,
 - ou copie du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.
- un récépissé est délivré au déposant.

Articles D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail

Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Article L. 2261-10 du Code du travail

Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés

En cas de dénonciation de la convention ou de l'accord par une partie seulement des signataires employeurs ou salariés du secteur professionnel et territorial concerné, la demande de dénonciation peut émaner d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Article L. 2261-11 du Code du travail

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article L. 2261-10 du Code du travail

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Article L. 2261-11 du Code du travail

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Article L. 2261-12 du Code du travail

Maintien des avantages individuels acquis

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacée par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions précédentes s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

Article L. 2261-13 du Code du travail

En cas de modification de la structure juridique de l'entreprise

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais susmentionnés (3 mois + 1 an), les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Article L. 2261-14 du Code du travail

☞ *En cas de modification dans la structure juridique d'une entreprise, la perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.*

Article L. 2261-14-1 du Code du travail

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local	4 juin 1983
Acteurs et acteurs de complément de la production cinématographique	1 ^{er} septembre 1967
Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière	24 mai 1988
Activités du déchet	11 mai 2000
Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	13 juillet 1993
Aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR)	6 mai 1970
Animation	28 juin 1988
Appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics	30 avril 1951
Artistes musiciens de la production cinématographique	1 ^{er} juillet 1964
Artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision	30 décembre 1992
Assainissement et de la maintenance industrielle	21 mai 2002
Assistants maternels du particulier employeur	1 ^{er} juillet 2004
Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	3 octobre 2001
Audio-vidéo informatique (Fabrication de programmes vidéo informatiques - Reproduction d'enregistrements vidéo et prestations de régie de diffusion et de télécommunications)	29 mai 1996
Avocats et de leur personnel	20 février 1979
Banque	10 janvier 2000
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent	5 juin 1970
Biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées	17 mai 2004
Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	17 novembre 1997
Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	12 décembre 1978

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Boulangerie-pâtisserie	19 mars 1976
Bourse	26 octobre 1990
Boyauderie	19 février 1989
Branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles	30 avril 2003
Bricolage (Vente au détail en libre-service)	30 septembre 1991
Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	31 octobre 1951
Cabinets d'avocats (avocats salariés)	17 février 1995
Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	9 décembre 1974
Cabinets dentaires	17 janvier 1992
Cabinets et cliniques vétérinaires	5 juillet 1995
Cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles	20 novembre 1996
Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	13 octobre 2005
Cadres administratifs de la presse quotidienne départementale	1 ^{er} octobre 1974
Cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire	1 ^{er} juillet 1972
Cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros	1 ^{er} juin 1990
Cadres de la presse hebdomadaire et périodique	25 avril 1988
Cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information	15 octobre 1989
Cadres de la presse périodique	30 juin 1972
Cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison	23 juin 1971
Cadres des industries de carrières et matériaux	6 décembre 1956
Cadres des travaux publics	1 ^{er} juin 2004
Cadres du bâtiment	1 ^{er} juin 2004
Cadres du négoce des matériaux de construction	21 mars 1972
Cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique	14 juin 1979
Cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique	30 juin 1976

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Cadres techniques de la presse quotidienne départementale	12 juin 1979
Cadres, agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques	30 juin 1994
Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation	3 mai 1983
Cadres, techniciens et employés de la publicité française	22 avril 1955
Cadres, techniciens, agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée	1 ^{er} juillet 1995
Camping	13 janvier 1970
Caoutchouc	6 mars 1953
Casinos	29 mars 2002
Caves coopératives viticoles et leurs unions	22 avril 1986
Centres de gestion agréés	17 janvier 1983
Centres de lutte contre le cancer	1 ^{er} janvier 1999
Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs	10 mai 1999
Charcuterie de détail	1 ^{er} décembre 1977
Chaînes de cafétérias et assimilés	28 août 1998
Chaînes thématiques	23 juillet 2004
Coiffure et des professions connexes	10 juillet 2006
Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs	16 avril 1993
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25 novembre 1987
Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	17 décembre 1987
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	12 juillet 2001
Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	1 ^{er} janvier 1985
Commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison	15 décembre 1993
Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	26 juin 1989
Commerce des cuirs et peaux bruts	1 ^{er} avril 1982
Commerce des machines à coudre	1 ^{er} juillet 1973

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile	15 janvier 1981
Commerce succursaliste de la chaussure	2 juillet 1968
Commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie	15 décembre 1988
Commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie	14 juin 1988
Commerces de gros	23 juin 1970
Commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes	13 mars 1969
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	26 novembre 1992
Conchyliculture	19 octobre 2000
Conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux	12 juillet 1955
Conditions de travail des ouvriers des industries de carrières et de matériaux	22 avril 1955
Conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	6 juillet 1989
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement	24 mai 2007
Conserveries coopératives et les sociétés d'intérêt collectif agricole	10 mars 1970
Coopération maritime	7 décembre 2004
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux	5 mai 1965
Coopératives agricoles laitières	7 juin 1984
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	18 septembre 1985
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	21 mai 1969
Cordonnerie	7 août 1989
Couture parisienne	10 juillet 1961
Crédit maritime mutuel	18 janvier 2002
Céramique d'art	29 avril 1994
Distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD)	15 décembre 1971

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise	28 juillet 1975
Distribution directe	9 février 2004
Détaillants en chaussures	27 juin 1973
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	1er janvier 1984
Employés de l'édition de musique	15 avril 1982
Employés de la presse d'information spécialisée	1 ^{er} juillet 1995
Employés de la presse hebdomadaire parisienne	1 ^{er} avril 1974
Employés de la presse périodique	1 ^{er} avril 1974
Employés de la presse quotidienne départementale	11 octobre 1972
Employés de la presse quotidienne régionale	28 novembre 1972
Employés de presse hebdomadaire régionale (S.N.P.N.R.I.)	8 décembre 1983
Employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise	3 juillet 1985
Employés et ouvriers de la distribution cinématographique	1 ^{er} mars 1973
Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux	12 juillet 2005
Employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros	10 décembre 1991
Employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12 juillet 2006
Employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne	12 avril 1960
Employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	12 juillet 2006
Employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction	17 novembre 1969
En sucrerie, en sucrerie-distillerie et en raffinerie	1 ^{er} octobre 1986
Encadrement de la presse quotidienne régionale	12 décembre 1995
Enseignement privé hors contrat	27 novembre 2007
Enseignement privé à distance	21 juin 1999
Enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres — FESIC	5 décembre 2006

Titre de la convention collective	Date de conclusion
Entreprises artistiques et culturelles	1 ^{er} janvier 1984
Entreprises d'accoupage et de sélection	2 avril 1974
Entreprises d'architecture	27 février 2003
Entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales	7 décembre 1976
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	17 décembre 1985
Entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes	21 janvier 1986
Entreprises de commerce de gros de jouets, bimboloterie, bazars	1 ^{er} mai 1968
Entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine	18 décembre 1952
Entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts	30 octobre 1969
Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances	18 janvier 2002
Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)	1 ^{er} septembre 1991
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	20 février 1969
Entreprises de logistique de communication écrite directe	19 novembre 1991
Entreprises de propreté	1 ^{er} juillet 1994
Entreprises de prévention et de sécurité	15 février 1985
Entreprises de vente à distance	6 février 2001
Entreprises des services d'eau et d'assainissement	12 avril 2000
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	2 juillet 1980
Entreprises du paysage	10 octobre 2008
Entreprises relevant de la navigation de plaisance	31 mars 1979
Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale	15 avril 2008
Entreprises techniques au service de la création et de l'événement	21 février 2008
Espace de loisirs, d'attractions et culturels	5 janvier 1994
Exploitation cinématographique	19 juillet 1984
Exploitations frigorifiques	10 juillet 1956

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Fabrication de l'ameublement	14 janvier 1986
Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte	3 novembre 1994
Fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	1 ^{er} juin 1989
Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	21 janvier 1997
Fourrure	29 juin 1972
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers	15 avril 1988
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	11 décembre 1979
Golf	13 juillet 1998
Grand magasins et des magasins populaires	30 juin 2000
Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme	10 mars 1966
Guides et accompagnateurs en milieu amazonien	12 mai 2007
Guides interprètes de la région parisienne	21 juin 1962
Horlogerie	17 décembre 1979
Hospitalisation privée	18 avril 2002
Hôtellerie de plein air	2 juin 1993
Hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne	1 ^{er} mai 1985
Hôtels	1 ^{er} juillet 1975
Hôtels, cafés restaurants (HCR)	30 avril 1997
Immobilier	9 septembre 1988
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	31 mai 1968
Industrie de la ganterie de peau	27 novembre 1962
Industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes	29 mars 1972
Industrie des cuirs et peaux	6 octobre 1956
Industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées	3 mars 2006
Industrie des panneaux à base de bois	23 octobre 1984
Industrie des panneaux à base de bois	29 juin 1999
Industrie des tuiles et briques	17 février 1982

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Industrie du pétrole	3 septembre 1985
Industrie du vitrail	15 novembre 1996
Industrie du vitrail	27 décembre 1957
Industrie pharmaceutique	6 avril 1956
Industrie textile	1 ^{er} février 1951
Industries alimentaires diverses	27 mars 1969
Industries chimiques et connexes	30 décembre 1952
Industries de fabrication mécanique du verre	8 juin 1972
Industries de l'habillement	17 février 1958
Industries de la fabrication de la chaux - Ouvriers	15 juin 1970
Industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	9 septembre 2005
Industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	23 mars 1971
Industries de la transformation des volailles	10 juillet 1996
Industries de produits alimentaires élaborés	17 janvier 1952
Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes	25 janvier 1991
Industries et du commerce de la récupération	6 décembre 1971
Industries métallurgiques et assimilées de la Vendée	
Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne	30 septembre 2005
Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne	16 juillet 1954
Ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments	5 juillet 1963
Ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros	12 janvier 1977
Ingénieurs et cadres de la métallurgie	13 mars 1972
Ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses	4 décembre 1972
Ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique	21 décembre 1972
Ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne	12 avril 1960
Inspection d'assurance	27 juillet 1992

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Installateurs en remontées mécaniques	15 mai 2006
Instruments à écrire et des industries connexes	13 février 1973
Jardineries et graineteries	3 décembre 1993
Jardiniers et jardiniers-gardiens de propriétés privées	30 janvier 1986
Journalistes	1 ^{er} novembre 1976
Laboratoires cinématographiques et sous-titrage	17 mars 1999
Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers	3 février 1978
Magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique	17 juillet 2008
Maisons d'étudiants	27 mai 1992
Maisons à succursales de vente au détail d'habillement	30 juin 1972
Mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins	22 juin 2004
Manutention portuaire	31 décembre 1993
Mareyeurs-expéditeurs	15 mai 1990
Maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique	27 novembre 1984
Meunerie	16 juin 1996
Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre	9 mars 1988
Missions locales et PAIO	21 février 2001
Mutualité	31 janvier 2000
Médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	1 ^{er} mars 1979
Notariat	8 juin 2001
Négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés	17 décembre 1996
Négoce de l'ameublement	14 janvier 1986
Négoce en fournitures dentaires	26 novembre 1971
Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers	20 décembre 1985
Négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques	9 avril 1997

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Optique-lunetterie de détail	2 juin 1986
Organisations professionnelles de l'habitat social	20 septembre 2005
Organismes d'aide ou de maintien à domicile	11 mai 1983
Organismes de formation	10 juin 1988
Organismes de tourisme	5 février 1996
Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs	16 juillet 2003
Ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral	15 septembre 1994
Ouvriers de la presse quotidienne départementale	25 octobre 1980
Ouvriers de la presse quotidienne régionale	2 décembre 1970
Ouvriers de travaux publics	15 décembre 1992
Ouvriers du bâtiment de la région parisienne	28 juin 1993
Ouvriers du négoce des matériaux de construction	17 juin 1965
Ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés)	8 octobre 1990
Ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1 ^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)	8 octobre 1990
Ouvriers indépendants des studios de la production cinématographique	1 ^{er} août 1960
Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des fabriques d'articles de papeterie et de bureau	24 novembre 1992
Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses	20 janvier 1988
Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes	16 février 1988
Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	7 février 1979
Parfumerie de détail et de l'esthétique	11 mai 1978
Peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte	12 juin 1987
Personnel " Employé, technicien, dessinateur, et agent de maîtrise " de l'industrie de la fabrication de la chaux	21 mars 1974
Personnel au sol des entreprises de transport aérien	22 mai 1959

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Personnel d'encadrement de l'industrie de la fabrication de la chaux	27 avril 1981
Personnel d'encadrement des agences de presse	1 ^{er} janvier 1996
Personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique	1 ^{er} octobre 1985
Personnel de la reprographie	18 décembre 1972
Personnel de la restauration publique	1 ^{er} juillet 1970
Personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires	20 décembre 2007
Personnel des agences de voyages et de tourisme	12 mars 1993
Personnel des agences générales d'assurances	2 juin 2003
Personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce	8 décembre 1971
Personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	15 décembre 1987
Personnel des cabinets médicaux	14 octobre 1981
Personnel des centres équestres	11 juillet 1975
Personnel des coopératives de consommation	30 avril 1956
Personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes	6 janvier 1970
Personnel des entreprises de restauration de collectivités	20 juin 1983
Personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure	23 avril 1997
Personnel des huissiers de justice	11 avril 1996
Personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques	29 mai 1956
Personnel des industries de cartonnage	9 janvier 1969
Personnel des organismes de contrôle laitier	16 septembre 2002
Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public	18 avril 1996
Personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13 août 1999
Personnel des services interentreprises de médecine du travail	20 juillet 1976
Personnel des sociétés coopératives d'H.L.M	15 mai 1990
Personnel des huissiers de justice	11 avril 1996

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Personnel des sociétés de crédit immobilier de France	18 mai 1988
Personnel des voies ferrées d'intérêt local	26 septembre 1974
Personnel des études et des organismes professionnels des commissaires-priseurs	8 décembre 1983
Personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments	2 février 1976
Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères	13 novembre 1996
Personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	9 janvier 1979
Personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments	2 février 1976
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	20 février 1951
Personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure	5 septembre 2000
Personnels PACT et ARIM	21 octobre 1983
Personnels des ports de plaisance	16 mars 1982
Personnels des services administratifs et économiques, personnels d'éducation et documentalistes des établissements d'enseignement privés	14 juin 2004
Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM	27 avril 2000
Personnels des structures associatives cynégétiques	13 décembre 2007
Personnels des élevages aquacoles	20 mars 2007
Personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement technique privés	18 décembre 1986
Pharmacie d'officine	3 décembre 1997
Plasturgie	1 ^{er} juillet 1960
Poissonnerie	12 avril 1988
Pompes funèbres	1 ^{er} mars 1974
Portage de presse	26 juin 2007
Praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale	4 avril 2006 (1)
Production audiovisuelle	13 décembre 2006
Production de films d'animation	6 juillet 2004

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels	23 juillet 1964
Professions de la photographie	31 mars 2000
Promotion-construction	18 mai 1988
Prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire	18 décembre 1978
Psychologues de l'enseignement privé	11 janvier 1985
Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé	3 juillet 1997
Pâtisserie	30 juin 1983
Radiodiffusion	11 avril 1996
Restauration ferroviaire	4 septembre 1984
Restauration rapide	18 mars 1988
Retraite des employés de la publicité	29 juin 1962
Retraite et de prévoyance pour le personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques	3 juillet 1967
Régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées	7 février 2003
Répartition pharmaceutique	7 janvier 1992
Réseaux de transports publics urbains de voyageurs	11 avril 1986
Salariés du particulier employeur	24 novembre 1999
Sidérurgie	20 novembre 2001
Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers	27 juin 2006
Sociétés d'assistance	13 avril 1994
Sociétés d'assurances	27 mai 1992
Sociétés d'autoroutes	1 ^{er} juin 1979
Sociétés financières	22 novembre 1968
Sociétés d'assistance	13 avril 1994

TITRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	DATE DE CONCLUSION
Sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté	21 novembre 2006
Taxis parisiens salariés	11 septembre 2001
Techniciens de la production cinématographique	30 avril 1950
Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés	6 juin 1996
Thermalisme	10 septembre 1999
Théâtres privés	25 novembre 1977
Tourisme social et familial	28 juin 1979
Transports routiers et activités auxiliaires du transport	21 décembre 1950
Travail aérien (Personnel navigant des essais et réceptions)	21 janvier 1991
Travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers	2 mai 1973
Travail des employés des agences de presse	1 ^{er} juin 1998
Travail du personnel des institutions de retraites complémentaires	9 décembre 1993
Travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois	28 novembre 1955
Télécommunications	26 avril 2000
Téléphériques et engins de remontées mécaniques	15 mai 1968
Union des chambres syndicales des métiers du verre	18 décembre 2002
Universités et instituts catholiques de France	4 juin 2002
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	13 février 1969
Vétérinaires praticiens salariés	31 janvier 2006
Édition	14 janvier 2000
Établissements d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur et de l'éducation à la sécurité routière	19 mai 1987
Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	20 décembre 1990
Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	15 mars 1966
Établissements privés d'hospitalisation à but non lucratif	