Négociation collective

Par **PNF**, le **06/03/2018** à **22:11**

Bonjour,
Je rencontre bcp de difficultés sur ce chapitre

Je me permets de créer ce forum pour mettre mes questions
1) question bête mais une organisation syndicale représentatif est un syndicat représentatif ?

2) L'articulation entre accord collectif et contrat de travail
A ce que j'ai compris : les clauses d'un accord collectif s'appliquent au Contrat de travail SAUF si le contrat de travail a des stipulations + favorables.
Le problème c'est que j'ai vu aussi que ca dépendait du moment ou l'accord collectif est mis en place (avant ou après le contrat de travail)et c'est là que je m'embrouille

3) La différence entre accord collectif et accord d'ent ?

4) L'articulation accord de compétitivité et accord d'ent ?
Tout ce que j'ai compris c'est :
- qu'il y a 3 thèmes sur lesquels on peut avoir un accord de compétitivité : durée de travail + salaire + mobilité interne
- le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord

Je suis désolée, pour toutes ces questions pourtant j'ai mon cours, livres, internet mais j'ai vraiment encore beaucoup de mal.

Encore merci ![smile3]

Par **Lorella**, le **07/03/2018** à **20:27**

Bonjour

Organisation Syndicale et Syndicat c'est la même chose.

Seules les Organisations Syndicales Représentatives sont habilitées à négocier.

La représentativité des OS est déterminée selon des critères cumulatifs. Voir article Article L 2121-1 du Code du Travail.

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

[citation]Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- la Confédération générale du travail (CGT)
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)[/citation]

Représentativité au niveau de l'entreprise et de l'établissement :

Article L 2122-1 du Code du travail

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Accord collectif et contrat de travail

L'accord s'applique à la place du contrat de travail. Le salarié peut refuser ; il a un mois pour notifier son refus. L'employeur peut alors engager une procédure de licenciement pour motif spécifique présumé réel et sérieux.

Voir Article L 2254-2 du Code du travail

Accord collectif

Un accord collectif peut être conclu au niveau national interprofessionnel ou être un accord d'entreprise.

L’accord collectif traite d’un point particulier contrairement à la convention collective qui recouvre tous les aspects liés à la relation de travail.

Rôle des branches et des entreprises

L'ordonnance Macron définit 3 blocs :

Dans le Bloc 1, la branche prime impérativement sur les accords d'entreprise

Dans le bloc 2, la branche, sans y être obligée, décide de primer sur les accords d'entreprise (clause de verrouillage possible)

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Pour les autres domaines, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche si les deux portent sur la même thématique

Dans tous les cas, c'est à la loi que revient la détermination de manière effective des règles d'ordre public auxquelles la négociation collective ne peut déroger.

Accord de compétitivité

L'accord peut être conclu aussi bien dans un cadre défensif (difficultés économiques) qu'offensif (croissance et développement de l'entreprise).
Article L 2254-2

Par **Lorella**, le **08/03/2018** à **19:54**

Voilà j'ai répondu à vos questions.

Par **PNF**, le **10/03/2018** à **21:33**

Merci beaucoup ! Je vais bien relire ce que vous avez noté.

Par **PNF**, le **12/03/2018** à **11:40**

Bjr j'ai une question svp
Quelle est la différence entre un accord collectif et un accord de compétitivité car vous reliez les 2 à l'article 2254-2 ?

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **11:49**

Un accord de compétitivité est un accord collectif conclu avec les partenaires sociaux de l'entreprise

Par **PNF**, le **12/03/2018** à **12:35**

Merci mais du coup par rapport à l'articulation accords collectifs/contrat de travail :
vous mettez : L'accord s'applique à la place du contrat de travail. Le salarié peut refuser ; il a un mois pour notifier son refus. L'employeur peut alors engager une procédure de licenciement pour motif spécifique présumé réel et sérieux.
Alors que j'ai vu en cours (je crois):
> que l'accord collectif ne s'applique que s'il est + favorable que le contrat de travail ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

> que le salarié ne peut se voir imposer par accord collectif une ob si le contrat de travail ne prévoyait pas cette clause.
Encore merci

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **13:23**

Les ordonnances Macron sont passées par là et la loi travail 1 (el Khomry) avait déjà mis le feu aux poudres. Tout cela a été décidé pour prétendument lutter contre le chômage. Pourquoi croyez-vous qu'il y a eu des manifestations dans les rues ?

Il y a bien longtemps, j'avais appris que l'accord de branche ne pouvait pas être moins favorable que la loi, que l'accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable que l'accord de branche.... Mais ça c'était avant. On est passé à l'ère de la flexibilité des salariés.

Comme je l'ai dit plus haut, toutes les thématiques ne sont pas négociables au niveau de l'entreprise, certaines sont réalisées au niveau de la branche ou sont d'ordre public.

Par **PBN**, le **12/03/2018** à **13:44**

Donc l'accord collectif s'applique tjrs au contrat de travail ??
Encore merci

Par **Isidore Beautrelet**, le **12/03/2018** à **14:20**

Bonjour

Pourquoi avez-vous deux comptes ?

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **14:22**

Non pas exactement. On entre dans la subtilité des mots.

Bloc 1 : un accord d'entreprise, quelque soit sa date de conclusion, moins favorable qu'un accord de branche ne s'applique pas. Ce sont les domaines dont la primauté est accordée à la branche (le verrouillage est de droit).
Ex : salaires minima hiérarchiques, classification

Bloc 2 : un accord d'entreprise postérieur et moins favorable à un accord de branche se s'applique pas, si les partenaires sociaux de la branche ont verrouillé le sujet (verrouillage facultatif). Les partenaires sociaux des branches peuvent interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise sur certains sujets.
Ex : l'effectif pour désigner un DS

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Chaque branche peut définir son pré carré.

Pour le reste (**bloc 3**), les sujets qui n'appartiennent pas aux blocs 1 et 2, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, peu importe date de conclusion, même si défavorable aux salariés.
Ex : prime de vacances, de fin d'année

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **14:23**

[citation]Pourquoi avez-vous deux comptes ?[/citation]

Il faudrait 2 titres de sujet différents.

Par **Isidore Beautrelet**, le **12/03/2018** à **14:38**

Heu ... excuses moi Lorella je ne vois pas ce qui tu veux dire.
En fait PNF et PBN sont la même personne (adresse mail quasi identique). Je me demande donc pourquoi PNF/PBN a créé deux comptes.

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **14:56**

Je n'ai pas fait gaffe à cela pbn et pbf. C'est curieux. ;-)

Pour la négociation collective, on peut voir :

- modalités de conclusion des accords en entreprise
- articulation des accords (branche et entreprise) avec contrat de travail

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **14:57**

Je m'interroge : combien de temps en heures avez vous eu en cours sur ce sujet (négociation collective) ?

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **15:24**

ou alors tout mettre sur le même post

accords collectifs : négociation et articulation

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **PNF**, le **12/03/2018** à **15:35**

Bjr,
j'ai bien compris l'articulation branche/ent mais je comprends tjrs pas l'articulation accord collectif/contrat de travail.
Je pense que l'on a eu 1 semaine dessus soit 3 heures de cours + les TDS
Pour mes comptes, je ne comprends pas moi non plus
J'avais un 1er compte, j'ai oublié le mot de passe j'ai fait une demande pour qu'on me le renvoie, j'ai rien reçu du coup j'ai refait un compte avec la même adresse et cela a marché.
En faite j'ai 2 comptes sur la même adresse mail (c'est bizarre)

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **15:44**

3 h 00 de cours pour la négociation collective. C'est bien. Mais c'est vrai que c'est en passant par des cas pratiques que l'on peut voir si on a bien saisi l'affaire qui n'est pas mince. Et lorsqu'on se retrouve dans la vie professionnelle c'est encore autre chose.

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **16:04**

Alors je récapépette depuis le bédut. Non je n'ai pas bu.

[citation]

Article L 2254-2

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.[/citation]

[citation]**Article L 2254-1** :

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

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

Lorsque je lis ces deux articles je vois une contradiction. Alors peut être qu'il faut faire une différence entre contrat de travail conclu postérieurement ou antérieurement à l'accord. Je n'en sais rien.

Lorsque j'ai assisté en décembre 2017 à une conférence animée par une avocate sur cette actualité, elle n'en a pas fait état. J'ai son fichier de présentation et ne voit rien de plus.

Je bloque.

Par **PNF**, le **12/03/2018** à **16:34**

Oui voilà, au moins je comprends la contradiction !

Par **Lorella**, le **12/03/2018** à **16:38**

Mystère à éclaircir. Pour aujourd'hui je crois que j'ai eu ma dose.

Par **PNF**, le **12/03/2018** à **21:42**

D'accord merci vraiment pour toutes vos précisions ! J'ai (presque) tout compris

Par **Isidore Beautrelet**, le **13/03/2018** à **07:36**

Bonjour

M'autorisez vous à supprimer votre second compte ? Comme ça vous n'aurez plus de problème.

Par **Lorella**, le **13/03/2018** à **09:08**

En supprimant le 2nd compte, cela ne va t il pas supprimer les messages Isidore ?

Par **Isidore Beautrelet**, le **14/03/2018** à **06:44**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Bonjour

Ben non pourquoi ça supprimerait mes messages ?

En revanche, si je supprime le second compte je supprimerais les messages qui parlent de ce second compte pour que le poste reste cohérent.

Mais je ne ferais rien sans l'aval de l'auteur.

Par **Lorella**, le **14/03/2018** à **10:33**

Oui c'est ce que je voulais dire. C'est pourquoi il faudrait, si c'est possible, avant de le supprimer, recopier les questions du 2nd compte dans un post.

Par **Isidore Beautrelet**, le **14/03/2018** à **10:36**

Je le ferais. Mais il faut que l'auteur se manifeste ...

Par **Lorella**, le **14/03/2018** à **10:38**

ou alors lui envoyer un MP au cas où il n'aurait pas vu la question.

Par **Lorella**, le **14/03/2018** à **20:18**

Je reviens sur les 2 articles en cause.

Explications article L 2254-1 :

un salarié pourra refuser l'application d'un accord collectif s'il s'appuie sur des clauses spécifiques de son contrat de travail. Cela veut dire que l'accord collectif ne peut modifier les droits des salariés qu'ils tiennent de leur contrat de travail sans leur accord.
Cet article accorde donc une primauté du contrat de travail par rapport aux accords collectifs.
J'imagine que si l'accord collectif est plus favorable au contrat de travail, celui-ci prévaut.

Explications article L 2254-2 :

Un accord collectif s'applique de plein droit aux salariés même si leur contrat de travail comprend des clauses contraires. La loi permet au salarié de refuser cette modification, mais l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.

Dans le 1er article, le contrat de travail est plus fort et dans le 2nd c'est l'accord collectif qui

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

est le plus fort.

[fluo]@PNF : la prochaine fois que vous verrez votre prof, pouvez vous lui demander une explication, parce que je ne comprends pas l'existence de 2 articles contraires.[/fluo]

Par **PNF**, le **18/03/2018** à **23:32**

Bjr, je lui ai demandé : elle me répond la semaine prochaine. Je vous transmettrai la réponse. Encore merci pour toute votre aide

Par **Lorella**, le **19/03/2018** à **09:49**

Merci à vous pour le retour.

Par **Lorella**, le **08/04/2018** à **11:39**

Bonjour

PNF n'est pas revenu avec la réponse de son prof. Dommage.

Entre temps j'ai réussi à comprendre les deux articles L 2254-1 et L 2254-2, c'est à dire **l'articulation entre les accords collectifs et les contrats de travail**.

[s]Situation 1[/s] :

Un salarié signe un contrat de travail avec des clauses plus favorables que celles des accords existants : oui les clauses du contrat de travail priment.

[s]Situation 2[/s] :

Si au cours de sa vie dans l'entreprise, un accord collectif est conclu et qu'il est plus favorable que le contrat de travail : le principe de faveur s'applique. Dans ce cas l'accord collectif s'applique à la place du contrat de travail.

[s]Situation 3[/s] :

Un accord collectif plus tard est conclu et est moins favorable. C'est là la nouveauté, suite aux ordonnances Macron : l'accord prime sur le contrat de travail

article L 2254-2

[citation]Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.[/citation]

Il faut que cet accord soit lié au fonctionnement de l'entreprise afin de [s]préserver ou de développer l'emploi[/s] :

[citation]Article L 2254-2

I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

– aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

– aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

– déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.[/citation]

ps : le salarié a la possibilité de refuser l'accord moins favorable, mais dans ce cas l'employeur peut le licencier, non plus pour motif économique comme avant, mais pour motif personnel, avec une cause réelle et sérieuse, en lui versant des indemnités de licenciement

[citation]Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.[/citation]

[s]Situation 4[/s]

Si cet accord n'entre pas dans le cadre de l'article L 2254-2, alors il ne s'appliquera pas s'il est moins favorable que le contrat de travail selon l'article L 2254-1

[citation]Article L 2254-1 :

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

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés