

30 FICHES DE DROIT DU TRAVAIL

TOME 2 : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

L'ÉCOLE JURIXIO



Extraits

Présentation du pack de 30 fiches de droit du travail Tome 2 : les relations collectives de travail

Ce pack regroupe des fiches conçues pour vous aider à **comprendre les relations collectives de travail**, structurer vos connaissances et préparer efficacement vos TD et examens.

- ✓ Notions essentielles
- ✓ Définitions fondamentales
- ✓ Mécanismes collectifs du travail
- ✓ Explications claires et structurées

Sommaire du pack

INTRODUCTION GÉNÉRALE

- Fiche n°1 : Présentation du droit des relations collectives de travail

PARTIE 1 : LES SYNDICATS

- Fiche n°2 : La notion de syndicat
- Fiche n°3 : La liberté syndicale
- Fiche n°4 : La représentativité syndicale
- Fiche n°5 : Les acteurs du droit syndical - La section syndicale et son représentant
- Fiche n°6 : Les acteurs du droit syndical - Le délégué syndical
- Fiche n°7 : L'organisation des syndicats et les associations patronales
- Fiche n°8 : Les actions en justice des syndicats

PARTIE 2 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Fiche n°9 : La notion de convention collective
- Fiche n°10 : La forme et la durée des conventions collectives
- Fiche n°11 : La négociation des conventions collectives
- Fiche n°12 : La conclusion des conventions collectives
- Fiche n°13 : L'application des conventions collectives
- Fiche n°14 : Les effets des conventions collectives
- Fiche n°15 : La révision des conventions collectives
- Fiche n°16 : La dénonciation des conventions collectives
- Fiche n°17 : La mise en cause des conventions collectives
- Fiche n°18 : La convention collective et les autres sources de droit du travail

PARTIE 3 : LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Fiche n°19 : Les modalités d'organisation des élections professionnelles
- Fiche n°20 : Les seuils d'organisation des élections professionnelles
- Fiche n°21 : Le collège électoral, l'électorat et l'éligibilité

PARTIE 4 : LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

- Fiche n°22 : Le CSE aux attributions réduites (entreprises 11-49 salariés)
- Fiche n°23 : Le CSE de plein exercice (entreprises de plus de 50 salariés)
- Fiche n°24 : Les institutions représentatives créées par accord collectif
- Fiche n°25 : Le comité de groupe

PARTIE 5 : LA GRÈVE

- Fiche n°26 : La définition de la grève
- Fiche n°27 : La reconnaissance du droit de grève
- Fiche n°28 : Le déclenchement de la grève
- Fiche n°29 : Les effets de la grève
- Fiche n°30 : L'abus de droit de grève

Fiche n°9 : La notion de convention collective

Plan de la fiche :

§1 : La notion de convention collective

- A) La définition de la convention collective
- B) Les parties à la convention collective
- C) La nature juridique de la convention collective
- D) Les objectifs de la convention collective
- E) Convention collective et accord collectif

§2 : Le champ d'application des conventions collectives

§1 : La notion de convention collective

A) La définition de la convention collective

Une **convention collective** est un accord écrit négocié entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs, afin de fixer les règles applicables aux conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et aux garanties sociales des salariés.

Plus simplement : c'est un **texte négocié** entre représentants des salariés et des employeurs pour adapter et compléter les règles du travail dans un secteur, une entreprise ou un autre niveau de négociation.

Ainsi, de façon générale, une convention collective traite des conditions d'emploi, de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales pour les salariés (**art. L. 2221-1**).

Exemple : une convention collective peut prévoir des règles sur différents sujets :

- Salaires minima et primes
- Durée du travail
- Congés
- Préavis
- Formation professionnelle

En termes simples : la convention collective organise une **grande partie du statut professionnel** des salariés dans son champ d'application.

B) Les parties à la convention collective

Une convention collective est donc un **contrat**, c'est-à-dire un accord de volonté négocié et conclu entre 2 parties (**art. L. 2231-1**) :

- Une **partie patronale/employeur** : elle peut être conclue par un **employeur seul**, **plusieurs employeurs individuellement** ou un ou **plusieurs groupements d'employeurs** (associations ou syndicats d'employeurs).

Exemple : une convention d'entreprise est normalement conclue par un seul employeur alors qu'une convention de branche ou un accord national interprofessionnel est généralement conclu par des groupements d'employeurs comme le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) ou les Entrepreneurs (ex-Confédération des petites et moyennes entreprises).

- Une **partie « salarié »** : elle est généralement conclue par une **organisation syndicale représentative** (d'où l'importance de bien connaître les critères de représentativité).

Exemple : actuellement, au niveau national et interprofessionnel, les syndicats professionnels représentatifs sont notamment la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CGT (Confédération générale du travail) ou encore la FO (Force ouvrière).

💡 Pour rappel, la représentativité d'un syndicat est « évolutive », un syndicat peut être représentatif pendant un temps puis ne plus l'être. La représentativité dépend des dernières élections du CSE.

C) La nature juridique de la convention collective

La convention collective a une double nature :

- **Contractuelle** : elle résulte d'un accord de volontés entre ses signataires.
- **Règlementaire** : une fois applicable, ses stipulations règlent les relations de travail des salariés (v. art. L. 2254-1)

Art. 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. »

💡 Une entreprise qui n'a pas signé une convention collective peut adhérer volontairement à une convention déjà conclue par d'autres.

D) Les objectifs de la convention collective

Tout d'abord, la convention collective a pour but de venir **adapter les règles du Code du travail à un secteur donné**.

Exemple : le domaine de l'hôtellerie est un domaine particulier en droit du travail, qui implique notamment de travailler la nuit ou les dimanches. Ainsi, il existe une convention collective applicable dans ce domaine : la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997. Cette convention collective (de branche) a pour objectif d'adapter les règles prévues dans le Code du travail en matière de congés ou de salaire au secteur spécifique de l'hôtellerie.

Ensuite, la convention collective peut améliorer les droits prévus par la loi en **accordant aux salariés des garanties supplémentaires**.

Exemple : lorsqu'une personne se fait licencier, elle a généralement le droit à une indemnité de licenciement. La loi prévoit une indemnité (légale) de licenciement. Mais la convention collective applicable au salarié peut prévoir une indemnité plus favorable au salarié : c'est l'indemnité « conventionnelle » de licenciement.

💡 La convention collective peut aussi, lorsque la loi l'autorise, adapter certaines règles, y compris dans un sens qui n'est pas nécessairement plus favorable au salarié.

Enfin, la convention collective a pour objectif de venir **compléter la loi** lorsque celle-ci ne prévoit rien.

Exemple : une convention collective peut octroyer au salarié des primes non prévues par la loi.

E) Convention collective et accord collectif

Techniquement, la convention collective doit être distinguée de l'accord collectif (art. L. 2221-2) :

- La **convention collective** = traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.

➤ **L'accord collectif** = traite uniquement d'un ou plusieurs sujets déterminés.

Exemple :

→ La convention collective nationale des bureaux d'études techniques – dite « Syntec » – du 15 décembre 1987 est une convention collective : elle organise la classification des emplois, les salaires minima, la période d'essai, les congés, la prévoyance, le préavis, la rupture du contrat (bref, l'ensemble du statut collectif des salariés de la branche). C'est cette grande convention collective que nous allons prendre en exemple.

→ En revanche, un texte conclu dans la même branche pour traiter du seul forfait annuel en jours, ou un texte conclu dans une entreprise pour organiser le télétravail, est un accord collectif : il ne porte que sur un thème isolé, et laisse subsister le reste du statut collectif.

Concernant le régime juridique (validité, dépôt, extension, révision, dénonciation), **c'est le même** pour une convention collective ou un accord collectif.

💡 C'est pourquoi le Code parle le plus souvent de « convention ou accord » et pourquoi la jurisprudence les traite indifféremment. C'est aussi la raison pour laquelle j'utilise les deux notions de façon indifférente dans le pack de fiches.

§2 : Le champ d'application de la convention collective

Le **champ d'application territorial** et le **champ d'application professionnel** permettent de savoir à quelles entreprises une convention collective peut s'appliquer.

A) Le champ d'application territorial

Le champ d'application territorial correspond à la **zone géographique couverte par la convention collective**.

Elle peut par exemple s'appliquer à différents niveaux :

- Toute la France
- Une région
- Un département
- Un territoire plus limité

Exemple : une convention collective nationale peut s'appliquer sur l'ensemble du territoire français.

B) Le champ d'application professionnel

Il correspond au **secteur d'activité** concerné par la convention collective.

En principe, on regarde **l'activité principale exercée par l'employeur** pour déterminer de quelle convention collective relève l'entreprise (**art. L. 2261-2**). En pratique, cette activité est indiquée par le code APE/NAF délivré par l'INSEE (ce code n'a qu'une valeur indicative).

Exemple : une entreprise dont l'activité principale est l'exploitation d'un restaurant peut relever de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants (HCR).

👉 Dans les cas pratiques, on vous demande souvent de qualifier l'activité principale.

L'employeur peut décider (de lui-même) de se **soumettre à une convention collective**. Ce sera notamment le cas lorsqu'il n'est soumis à aucune convention collective nationale.

À retenir 💡

- La convention collective est un accord négocié entre syndicats représentatifs et employeur(s), à double nature contractuelle et réglementaire : une fois applicable, elle s'impose aux contrats de travail.
- La convention collective couvre l'ensemble des matières de l'art. L2221-1, contre un ou plusieurs sujets seulement pour l'accord collectif (art. L2221-2).
- Elle remplit 3 fonctions : **adapter la loi** à un secteur, **l'améliorer** au profit du salarié, ou la **compléter** (et peut aussi, quand la loi l'autorise, déroger dans un sens moins favorable).
- Son **champ d'application** se définit à la fois territorialement (national, régional, départemental...) et professionnellement, selon l'activité principale réellement exercée par l'employeur.
- Une entreprise peut aussi **adhérer volontairement** à une convention existante si aucune ne s'impose à elle.

Vous souhaitez accéder aux 30 fiches complètes ?

Le pack complet de fiches sur les relations collectives de travail est disponible immédiatement, exclusivement au format PDF.

Quelques secondes après votre commande, vous pourrez ouvrir les fiches et commencer à travailler avec : **dans 30 secondes, votre support peut déjà être entre vos mains.**

[Accéder immédiatement au pack complet sur Jurixio](#) 