

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 1 : 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 objectifs de la convention collective
- C) 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, signé entre une partie salariée et une partie patronale, qui envisage les règles de droit du travail au sein d'une entreprise, d'une branche d'activité ou au niveau national.

Ainsi, de façon générale, une convention collective traite des **conditions d'emploi**, de **formation professionnelle** ainsi que des **garanties sociales** pour les salariés (**art. L2211-1 et L2221-2 C. trav.**).

Exemple : une convention collective peut envisager des règles relatives aux salaires, aux congés, à la formation professionnelle...

A noter : les 2 articles du Code du travail cités ci-dessus envisagent ce sur quoi portent les conventions collectives. Mais, cette énumération n'est pas limitative : la convention collective peut porter sur d'autres choses que ce qui est mentionné par le Code du travail !

Une convention collective est donc un **contrat**, c'est-à-dire un accord de volonté **négocié** et conclu entre 2 parties :

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

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 la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises).

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

Exemple : actuellement, les syndicats représentatifs sont notamment la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CGT (Confédération générale du travail) ou encore la FO (Force Ouvrière).

Rappel : la représentativité d'un syndicat est « évolutive », un syndicat peut être représentatif pendant un temps puis ne plus l'être. Pour déterminer qui sont les syndicats représentatifs, des calculs sont réalisés tous les 4 ans (délai qui correspond à la durée d'un cycle électoral)

Les conventions collectives ne sont pas que de simples contrats, elles sont aussi perçues comme des « **règlements** ». Dès lors qu'une convention collective s'applique au sein d'une entreprise, **tous les salariés de cette entreprise sont soumis** à cette convention collective (et doivent la respecter !).

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

B) 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) va avoir 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 a pour but de venir **améliorer les règles de droit du travail** au profit du salarié. En effet, cette convention collective prévoit généralement des règles plus favorables au salarié (par rapport à ce que la loi prévoit).

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.

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.

C) Convention collective et accord collectif

Les **conventions collectives** envisagent **toutes les règles applicables au statut des salariés**, c'est-à-dire toutes les matières visées à l'**article L2211-1 C. trav.** (v. ci-dessus). La loi les distingue de ce que l'on appelle les « accords collectifs ».

Les **accords collectifs** ont un **objet plus précis** : ils portent sur une ou plusieurs questions précises relatifs au statut des salariés (donc un ou plusieurs sujets de l'**article L2211-1 C. trav.**, mais pas tous !).

A noter : en réalité, ces 2 notions deviennent de plus en plus interchangeables.

En tout état de cause, **le régime juridique des « conventions collectives » et des « accords collectifs » est le même**. C'est pour cela que, pour la suite des fiches, nous utiliserons uniquement l'expression « convention collective » pour envisager ces 2 mécanismes.

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

Une convention collective définit son **champ d'application territorial** : elle peut s'appliquer sur tout le territoire (convention collective nationale) ou uniquement à un département ou à une région.

En outre, une convention collective définit aussi son **champ d'application professionnel** : elle va s'appliquer en fonction de l'activité principale exercée par l'employeur.

A noter : 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.

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](#) 