

Application des conventions collectives dans le temps – Révision, dénonciation et mise en cause**Cas pratique n° 1 :**

La société TELEMARKETING LYON compte une soixantaine de salariés. Plusieurs syndicats sont présents au sein de l'entreprise, en l'occurrence, la CGT, FO et la CFDT. Tous ces syndicats sont représentatifs au sein de l'entreprise.

Un accord d'entreprise portant notamment sur l'adoption d'un nouveau système de vote électronique avait été signé entre l'employeur et les syndicats FO et CFDT, en 2015. Par ailleurs, la CGT n'a pas adhéré à cet accord et n'avait pas été conviée à la négociation.

L'application de cet accord dans l'entreprise était subordonnée à la conclusion d'un avenant à cet accord d'entreprise concernant le nouveau système de vote électronique qui devait intervenir en novembre 2017. Cette fois-ci, toutes les organisations syndicales représentatives ont été conviées à la discussion relative à cet avenant de révision.

1-La CGT estime que la mise en œuvre du nouveau système de vote électronique ne lui convient pas et que la procédure relative aux accords collectifs n'a pas été respectée.

La CGT pourrait-elle être signataire de l'avenant de révision ?

Selon vous, la CGT peut-elle valablement contester l'avenant de révision ? Sur quel fondement ? Quelle serait la juridiction compétente et quelle serait la procédure à suivre ?

2-En supposant à présent que nous sommes à la fin de l'année 2019 et que des élections professionnelles sont intervenues fin septembre 2019. La CGT a alors obtenu plus de 50% des suffrages exprimés, peut-elle elle-même engager une procédure de révision de l'accord d'entreprise intervenu ? Peut-elle en être signataire ?

Cas pratique n°2 :

En 2015, au sein de la société GÉNÉRIQUE qui fabrique des produits pharmaceutiques et qui compte plus de 50 salariés, le représentant légal de la société, Monsieur DURAND (L'employeur) avait signé avec la CGT, la CFTC et FO un accord collectif relatif à l'organisation du travail. En 2017, afin de prendre en compte certaines évolutions économiques, Monsieur DURAND souhaiterait réviser le contenu de cet accord. Le problème est que depuis les dernières élections la CGT et FO ne sont plus représentatifs au sein de l'entreprise ; seule la CFTC a obtenu plus de 10% des voix aux dernières élections. L'accord est-il révisable ou compte tenu de cette situation, Monsieur DURAND est-il tenu de le dénoncer ?

Par ailleurs, un autre accord d'entreprise à durée indéterminée avait été conclu le 1er novembre 2015, au sein de la société dont l'objet prévoit le paiement pour l'ensemble du personnel d'une prime de rendement. Toutefois les modalités de calcul de cette prime sont particulièrement problématiques.

Qui pourrait procéder à la dénonciation de l'accord ? Comment ? Quelles sont les conditions ? Quels en seront les effets ?

Cas pratique n°3 :

En janvier 2017, la société SUPER CALL qui est une centrale d'appel à LYON qui compte une soixantaine de salariés, absorbe la société CENTRALE D'APPEL, une société de VILLEURBANNE qui effectue la même activité.

Dans la société SUPER CALL, avait été négocié, il y a fort longtemps, un accord d'entreprise prévoyant le paiement à l'ensemble du personnel d'un treizième mois. La société CENTRALE D'APPEL quant à elle, ne prévoyait rien de particulier sur le sujet.

Suite à cette fusion, plusieurs salariés ont été embauchés. Ces nouveaux salariés ainsi que les salariés de la société CENTRALE D'APPEL entendent bien bénéficier de l'avantage résultant de la prime de treizième mois existant au sein de la société SUPER CALL. Qu'en pensez-vous ?

Par ailleurs, tous les autres salariés de la société SUPER CALL s'inquiètent, eux, du devenir de leur rémunération.

Qu'en pensez-vous ?