

Université Claude Bernard  Lyon 1

DROIT DU TRAVAIL

Les sources collectives professionnelles

DU GESS

Jean-François Paulin

www.jfpaulin.info

SOMMAIRE

- Généralités
- Conventions collectives : notion, application & articulation avec les autres normes
 - Définition et représentativité
 - Applicabilité – application volontaire
 - Autres normes collectives
 - Articulation des normes entre elles
- Négociation des accords collectifs d'entreprise
 - Objet et durée
 - Lieux de négociation (entreprise ou établissement)
 - Les acteurs de la négociation – rémunération des négociateurs
 - Déroulement de la négociation
 - Règles générales et particulières
 - Consultation du CE
 - Conclusion
 - Fait majoritaire et droit d'opposition
 - L'agrément (secteur social)
 - Dépôt et publicité de l'accord
- Régime juridique des accords d'entreprise
 - Révision
 - Dénonciation / mise en cause
 - Inexécution de l'accord

PLACE ET ROLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- Le droit des salariés à la négociation est un droit fondamental garanti par des normes internationales (OIT, conv. 98 et droit européen – Charte sociale) et le préambule de la Constitution française.
- Place dans l'ordonnancement national, développement de la négociation collective depuis 20 ans. Cf. dialogue social, C. trav. art. L. 1 s.
- Nature : ni vraiment un contrat ni vraiment un règlement
- Fonctions des conventions collectives
 - Rôle des conventions collectives de branche, complémentarité avec la loi, progrès social...(principe dit de faveur ?)
 - Outil de gestion ? Dérogation (faire autrement que loi si la loi le permet)
- Terminologie : convention ou accord collectif de travail (C. trav. art. L. 2221-2)

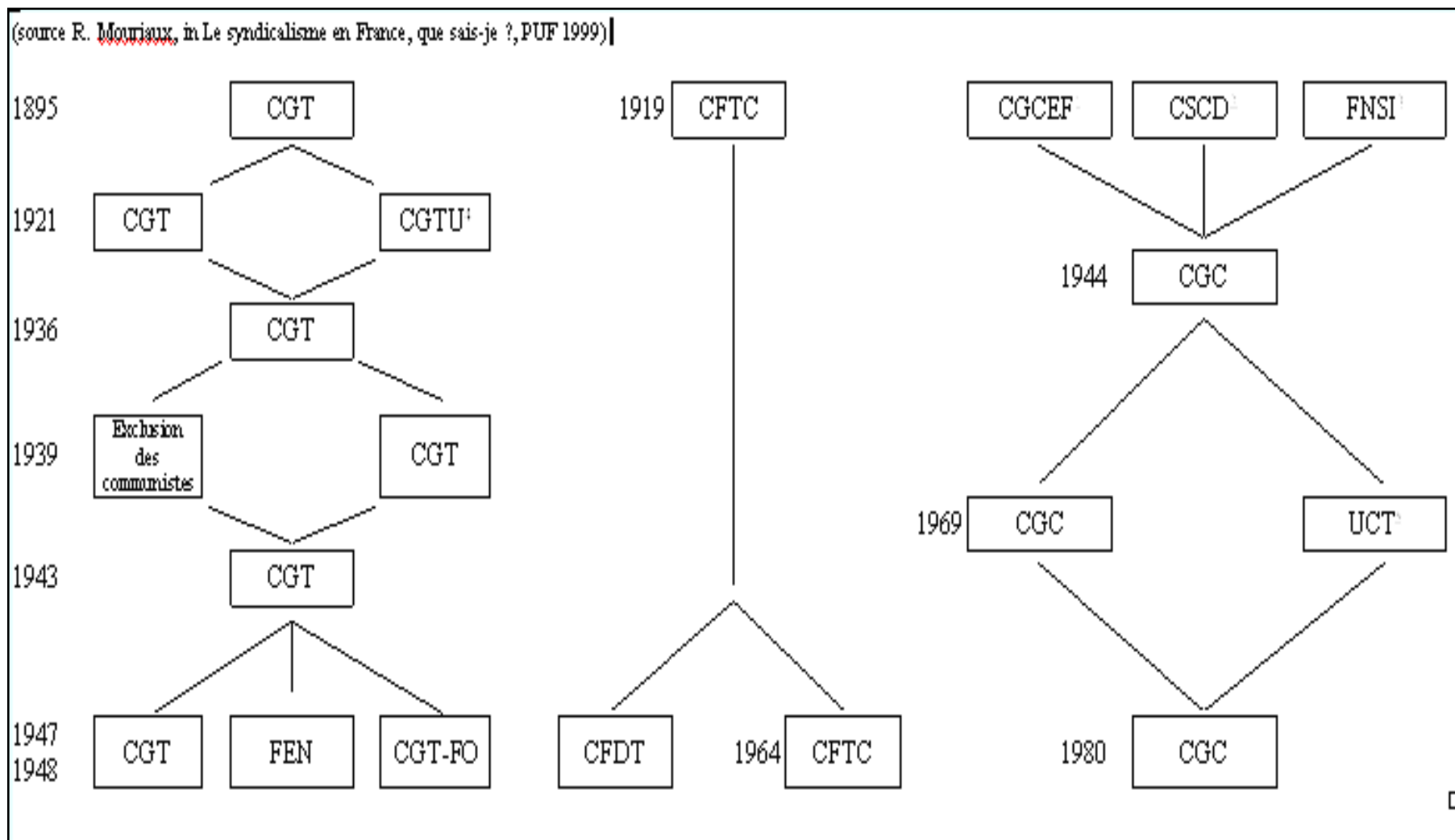
PARTICULARISME DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

- Secteur composé d'un ensemble d'entreprises susceptibles d'être assujetties à de multiples conventions collectives dont les champs d'application sont plus ou moins vastes et qui parfois se chevauchent.
- Les entreprises du secteur sont essentiellement des associations dont le financement est assuré par des fonds publics (arrêtés de tarification, financement Sécurité sociale ou aides sociales notamment départementales).
- Cette spécificité ne soustrait pas les conventions collectives « du secteur » au droit commun des conventions collectives réglé par le Code du travail.

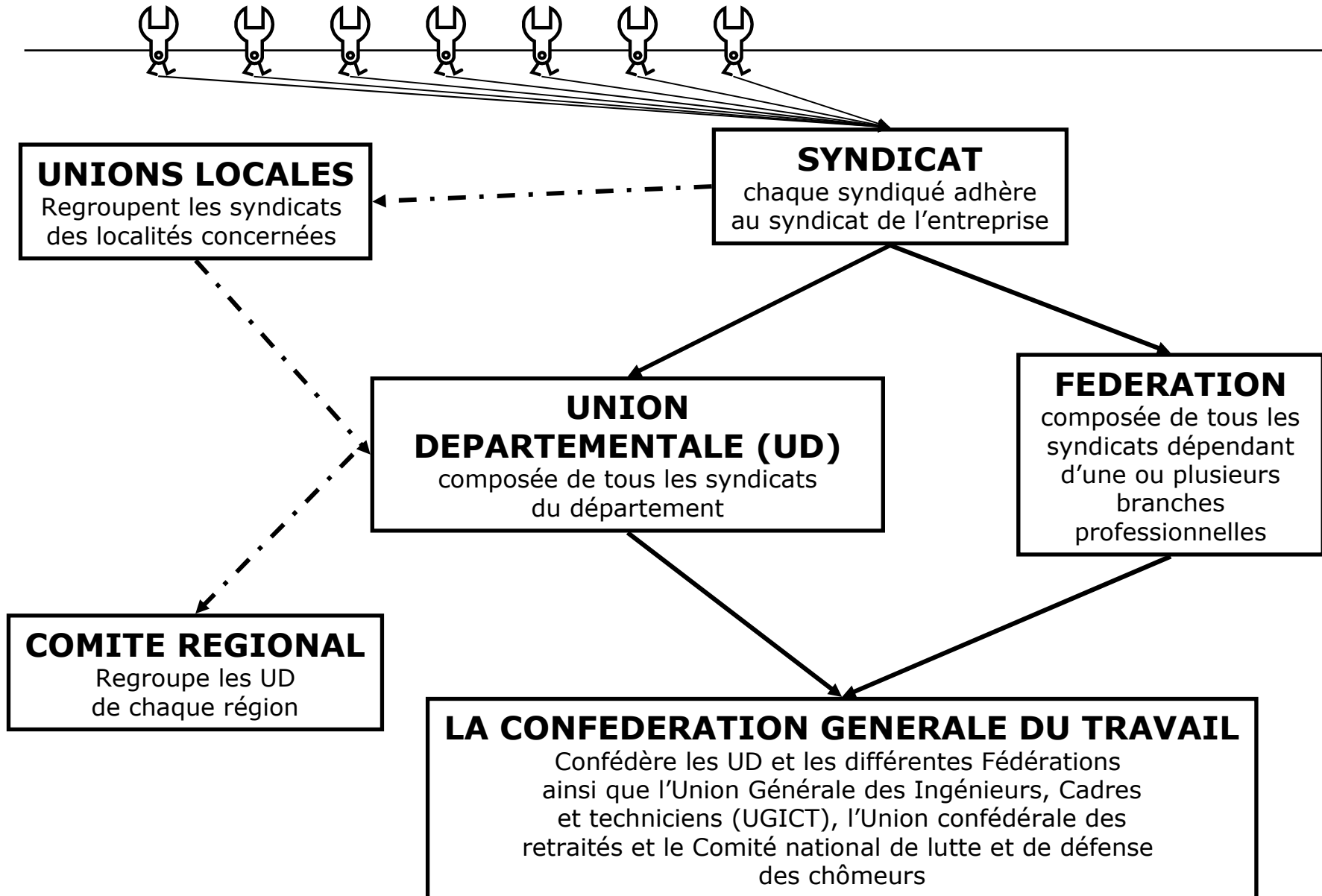
LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- Définition (C. trav. art. L. 2231-1)
 - C'est une convention négociée et conclue entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs
 - Représentativité des syndicats de salariés
 - Représentativité par affiliation et représentativité par démonstration (ancien système)
 - Représentativité réelle en fonction des résultats des élections professionnelles d'entreprise (nouveau système)
 - Système transitoire entre 2009 et 2012

Evolution des syndicats les plus importants en France de 1895 à nos jours



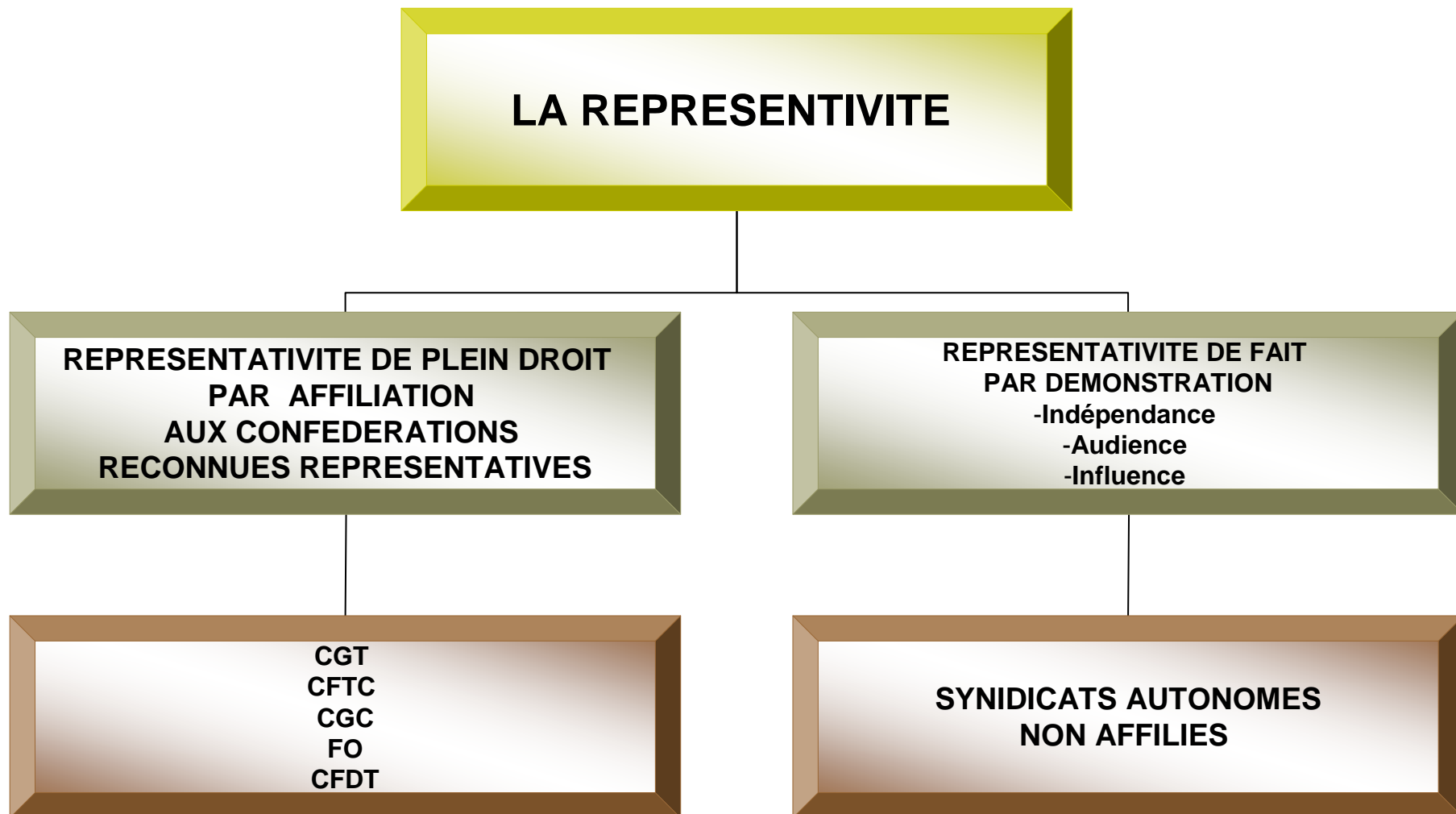
ORGANIGRAMME SIMPLIFIE DE LA CGT



LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS

- Représentativité : notion apparue pour la première fois en 1919 dans le Traité de Versailles qui évoque la notion d'organisations représentatives en vue de la désignation des délégués non gouvernementaux à la Conférence Internationale du Travail organe de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Avant 1950 : les conventions collectives ne sont opposables qu'aux salariés membres d'organisations syndicales représentatives signataires
- Depuis 1950 : les conventions collectives deviennent applicables à tous les contrats de travail en cours conclus avec l'employeur peu important l'affiliation syndicale des salariés.
- Décision du 8 avril 1948 et arrêté du 31 mars 1966 : présomption irréfragable de représentativité
- **Définition : c'est la capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît au syndicat ; c'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés.**

LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE (système ancien)



Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale – réforme des règles de représentativité

- Texte en vigueur mais application dans le temps – effet non immédiat (à partir de janvier 2009, selon la date des élections professionnelles d'entreprise)

- Nouveaux critères
 - les effectifs d'adhérents et les cotisations;
 - la transparence financière ;
 - l'indépendance ;
 - le respect des valeurs républicaines ;
 - l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat;
 - une ancienneté de deux ans ;
 - et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles.

Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale – réforme des règles de représentativité

□ **Mesure et place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité**

○ **Entreprise**

- l'audience se mesure sur la base du % de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour des élections CE ou DUP ou DP
- **Seuil fixé à 10 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel

○ **Branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel,**

- l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au CE ou DUP ou DP
- **Seuil fixé à 8 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel

L'APPLICABILITE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- Les différents « niveaux » de convention collective de travail
 - Interprofessionnel
 - Branche professionnelle
 - Groupe d'entreprises
 - Entreprise ou établissement

- Les conditions d'application d'une convention collective de branche à une entreprise ; 3 conditions :
 - Critère géographique
 - Critère économique
 - Critère juridique (adhésion à un groupement patronal signataire ou arrêté d'extension) – application volontaire

- En principe, tous les salariés couverts sont concernés.

APPLICATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE A L'EGARD DES SALARIES

- Tous les salariés de l'entreprise
 - Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'imposant à un employeur s'appliquent, en principe, à l'ensemble des contrats de travail conclus avec lui (C. trav. art. L. 2254-1).
- Exception
 - La convention collective exclut expressément certaines catégories de salariés de son champ d'application, par exemple les cadres ou leur réserve par voies de stipulations des droits particuliers.

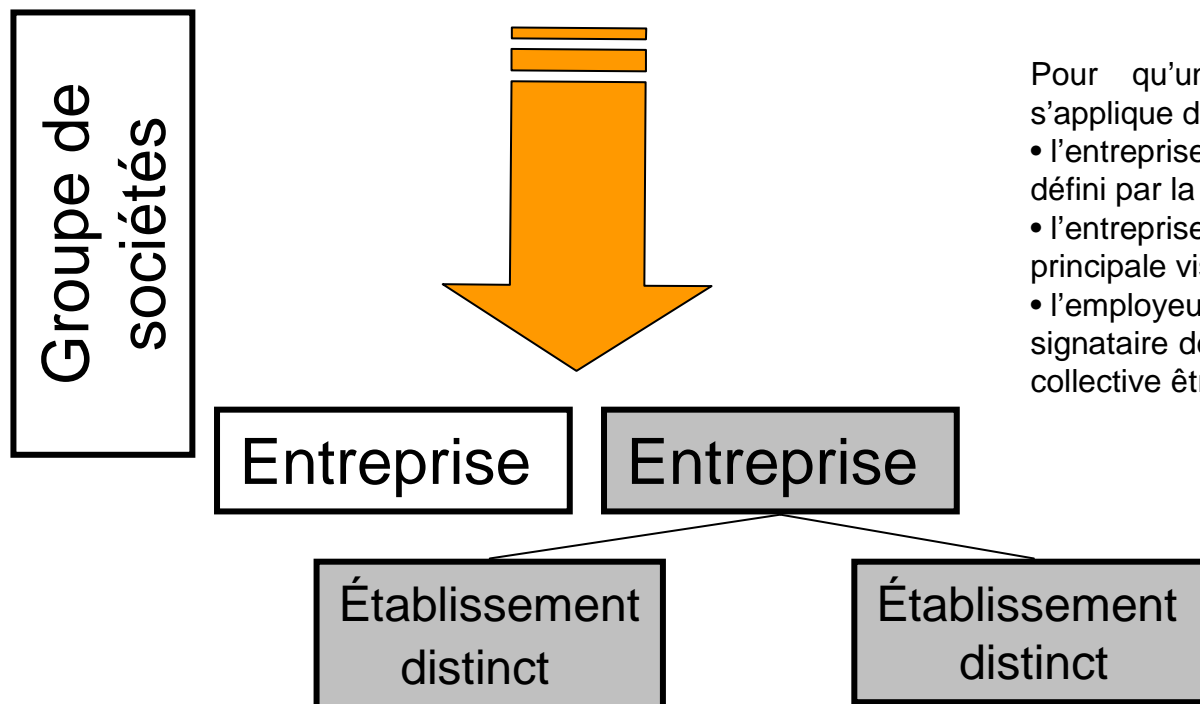
L'interprofessionnel (toutes branches confondues)

Voir art. L. 2232-1 et 2232-5 du code du travail

Branche professionnelle

tous niveaux (définis par les acteurs de la négociation) : national, régional, local

La branche professionnelle établit, en terme d'activités économiques similaires ou connexes, un lien objectif non seulement entre des entreprises mais exprime également pour les salariés concernés un espace de représentation d'intérêts collectifs communs.



Pour qu'une convention collective de branche s'applique dans une entreprise, 3 conditions :

- l'entreprise doit entrer dans le champ géographique défini par la convention collective ;
- l'entreprise doit avoir une activité économique principale visée par la convention collective ;
- l'employeur doit être affilié à un groupement patronal signataire de la convention collective ou la convention collective être étendue par arrêté ministériel.

CHAMP D'APPLICATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

- Exemple de champ d'application d'une convention collective de branche
Ex. : Convention collective nationale des cabinets vétérinaires du 5 juillet 1995,
Titre I, Art. 1 – « *La présente convention collective nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, règle sur le territoire métropolitain au seins des cabinets et cliniques vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié. Les activités concernées ressortent du code APE 8414 et du code NAF 852Z*

LE CHAMP D'APPLICATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

- La convention collective (les négociateurs) détermine elle-même son champ d'application territorial et économique.
 - Champ géographique le plus souvent national
 - Champ économique : sont visées les codes APE et/ou NAF. Mais ce n'est qu'une présomption.
 - En cas de litige, il faut rechercher l'activité réelle
 - En cas de pluralité d'activités, il faut déterminer l'activité principale de l'entreprise.
 - Exception : centre autonome d'activité à condition que les conditions d'application de la convention collective concernée soient validées.



L'EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

- C. trav. art. L. 2261-15
 - L'extension résulte d'une décision du ministre du travail qui a pour effet de rendre une convention collective de branche obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, qu'elles soient ou non adhérentes d'une organisation signataire.
 - Avenants modificatifs
 - À défaut d'adhérer à une organisation signataire, un employeur n'est pas tenu d'appliquer les avenants d'une convention étendue tant qu'ils n'ont pas fait eux-mêmes l'objet d'un arrêté d'extension.

APPLICATION VOLONTAIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE (1/2)

- Application volontaire soit
 - Par adhésion (C. trav. art. L. 2261-3)
 - Par usage (v. notion infra)
 - Par engagement unilatéral (v. notion infra)
 - Par mention sur le bulletin de paie (mention obligatoire).
- Dans ces cas, le salarié peut toujours demander l'application de la convention collective à laquelle l'employeur est assujetti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

APPLICATION VOLONTAIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE (2/2)

- C. trav. art. R. 3243-1- Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :
 - 3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- Quid d'une mauvaise référence ?
 - si, dans les **relations collectives de travail**, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise,
 - **dans les relations individuelles**, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie ; cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire (Cass. soc. 15 nov. 2007, n°06-44.008).

AUTRES NORMES COLLECTIVES L'USAGE D'ENTREPRISE

- L'usage d'entreprise une pratique acceptée ou tolérée par l'employeur, générale, constante et fixe, créatrice uniquement d'un droit au bénéfice des salariés concernés.
- Une certaine volonté de l'employeur (comp. engagement unilatéral de l'employeur → même régime juridique)
 - Trois conditions : généralité, constance et fixité
 - Ne peut créer que des droits au bénéfice des salariés
 - Pas d'incorporation au contrat de travail
- Disparition
 - Dénonciation – information individuelle et collective (carence fautive des IRP) / préavis raisonnable. Pas de motivation mais de motif illicite
 - Mise en cause automatique par entrée en vigueur d'un accord collectif portant sur le même objet
 - Mise en cause en cas de transfert d'entreprise – non

AUTRES NORMES COLLECTIVES

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- C'est une norme unilatérale édictée par l'employeur
 - Contenu limité par la loi (hygiène, santé, sécurité, discipline)
 - Procédure d'édition
 - Information et consultation du CE et du CHSCT
 - Transmission pour contrôle à l'inspection du travail

ARTICULATIONS ENTRE SOURCES

LES CONFLITS DE NORMES

- Postulat : les normes en cause sont TOUTES applicables dans l'entreprise et des droits ayant le même objets sont en conflit

- Convention collective et loi
 - Ordre public social

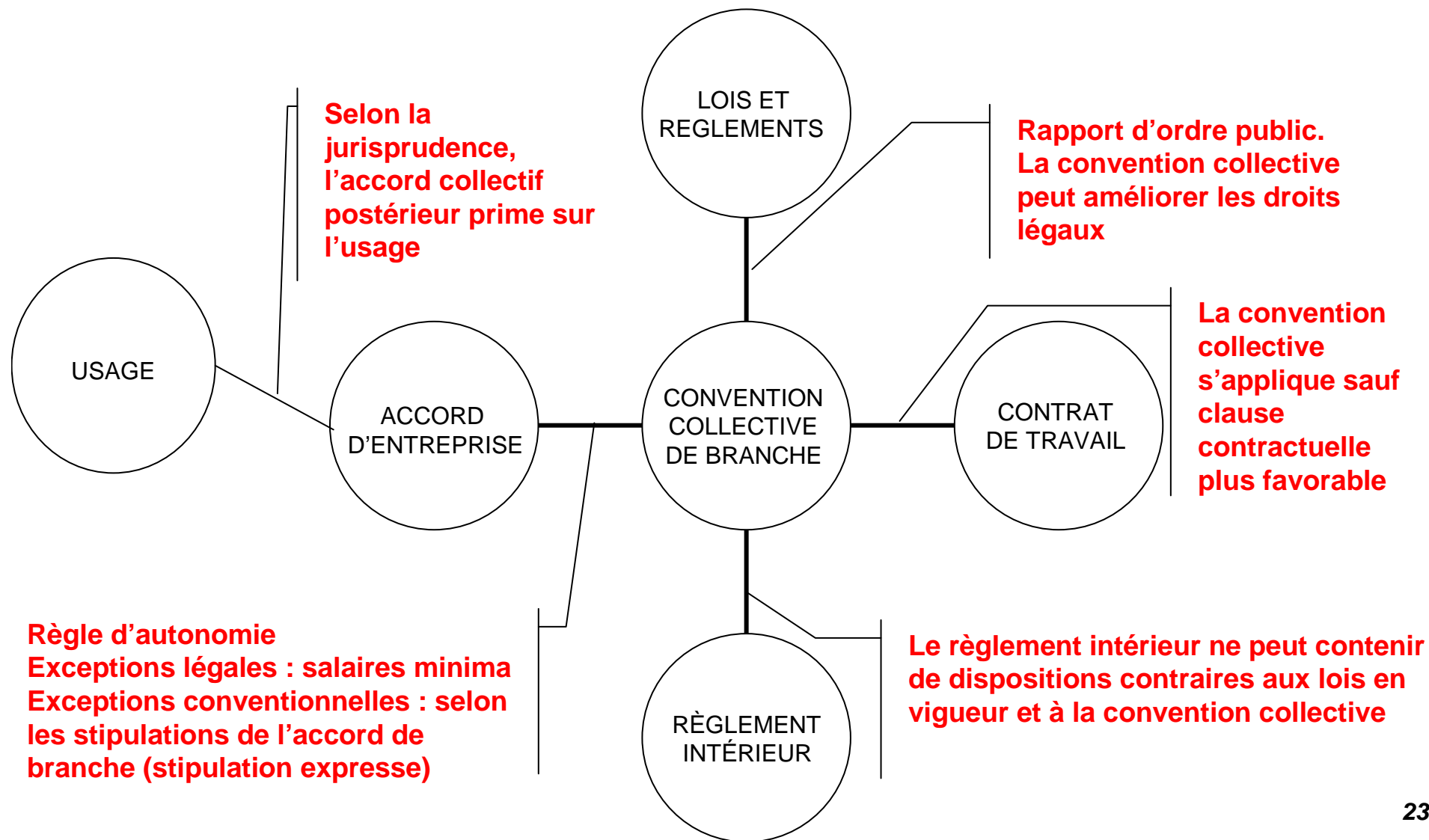
- Convention collective et autre convention collective
 - L'autonomie de la norme de niveau inférieur (principe)
 - Exception : salaires minima, grille de classification, prévoyance complémentaire

- Convention collective et règlement intérieur
 - Hiérarchie entre normes : le règlement intérieur acte subordonné à la convention collective

- Convention collective et usage
 - Primauté de la convention collective sauf usage postérieur plus favorable

- Convention collective et contrat de travail
 - Le contrat de travail ne peut déroger à la convention collective sauf clause plus favorable

ARTICULATION ENTRE SOURCES LES CONFLITS DE NORMES



LA NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

- Droit des salariés à la négociation. La possibilité de négocier au niveau de l'entreprise est un principe fondamental du droit du travail.
- Négociation : démarche par laquelle l'employeur et les organisations syndicales représentatives se rencontrent pour exprimer leur position et parvenir à un accord. La négociation est la façon juridique de parvenir à un accord collectif ; ce sont les règles du jeu.
- Peu de règles en droit français sur la négociation mais **distinction entre négociation libre et NAO.**

OBJET & DUREE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

- C. trav. art. L. 2221-1 - l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail [des salariés] ainsi que de leurs garanties sociales.
- C. trav. art. L. 2222-4 - La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.
Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

- C. trav. L. 2242-1 - Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières visées par la loi.
 - A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative (dans les 15 jours).
 - La négociation peut s'imposer dans les associations pourvues de section syndicale, mais dépourvue de délégué syndical, avec les élus pour autant qu'il s'agisse d'un thème ouvert à ce type de négociation par l'accord de branche.
- Les thèmes de la NAO. C. trav. L. 2242-5 et s.
 - Salaires effectifs, durée du travail, égalité professionnelle femme / homme

NEGOCIATIONS LIBRES

- C. trav. L. 2232-20 C. trav. – L 'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

OU NEGOCIER ?

- Lieu de négociation : entreprise ou établissement ?
 - C. trav. art. L. 2232-16 C - la convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.
Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'n groupe d'établissements dans les mêmes conditions
 - Pas de rupture d'égalité entre établissements d'une même entreprise
 - Négociation libre : choix du niveau
 - NAO : Les syndicats peuvent s'opposer à une décentralisation de la négociation

LES NEGOCIATEURS

- L'employeur → délégation de pouvoir au directeur. Assistance possible mais pas par des personnes extérieures à l'entreprise sauf accord des syndicats.
- Les agents de la négociation
 - Par principe, les syndicats → délégué syndical i.e. que le délégué syndical dispose d'un monopole de la négociation dès lors qu'il est présent dans l'entreprise MAIS le syndicat pourrait limiter le mandat du délégué.
 - Par exception, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise et sous conditions : CE à défaut DP et à défaut, salarié mandaté.

EN PRESENCE DE DELEGUES SYNDICAUX

- Composition de la délégation
 - Elle comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.
 - Le délégué syndical n'a pas à faire valoir un mandat spécial.
 - Entreprise à établissements multiples : délégué syndical d'établissement et délégué syndical central ?

ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX

soit par le CE soit les DP

Accord validé par une
commission paritaire de
branche mise en place par
accord étendu(1)
V. art. L. 2232-21 et s.

Salarié(s) mandatés par
les organisations
syndicales représentatives
au plan national, en
l'absence
d'IRP (3)
V. art. L. 2232-21 et s.

(1) L'accord étendu doit prévoir : les thèmes ouverts à la négociation, les modalités de suivi de l'accord et les conditions du mandatement.

(2) Dépôt à la DDTE, condition d'entrée en vigueur de l'accord (avec P.V. de la commission paritaire si accord signé par les RP).

(3) Nécessité du PV de carence pour les élections

Referendum
à défaut l'accord est réputé
non-écrit (2)

REMUNERATION DES NEGOCIATEURS

- Crédit d'heures pour la section syndicale : dix heures par an.
- Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale (C. trav., art. L. 2232-18).
 - Pour le délégué syndical
 - Pour les membres de la délégation

LOYAUTE DE LA NEGOCIATION

- Toutes les organisations représentatives, ayant désignées un délégué syndical, doivent être conviées à la négociation. Le syndicat est libre de participer ou non à la négociation et libre de signer ou non l'accord.
 - Même non participant, le syndicat représentatif doit être convié aux réunions de négociation.
- Les réunions de négociation doivent être communes à toutes les organisations syndicales.
 - A défaut, discrimination syndicale.
- Le projet d'accord doit être remis à toutes les organisations syndicales pour discussion et éventuellement signature, qui ne peut intervenir avant le terme des négociations, tel que définit dans le calendrier.
 - A défaut de respecter ces conditions, l'accord conclu encourt la nullité (Soc. 10 oct. 2007, n°06-42721).

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

DEROULEMENT

- Réunion 0 ou préparatoire
 - Préciser les conditions du déroulement de la négociation à venir concernant :
 - Les informations à remettre aux négociateurs
 - Ces informations doivent notamment permettre une analyse comparée des hommes et les femmes en ce qui concerne les emplois et qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.
 - Le lieu et le calendrier des négociations
 - Composition des délégations
- Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie (C. trav., art. L. 2242-3)
- Soit accord et conclusion soit désaccord = PV de désaccord lequel contient les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.
 - L'accord doit être remis à la signature à toutes les organisations syndicales en même temps.

CONDITION DE VALIDITE REGLES DE MAJORITE

- Fait majoritaire (loi du 20 août 2008), une solution satisfaisante ?
 - De conclusion par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 30% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.
 - D'opposition par un ou plusieurs syndicats représentatifs (non signataires) ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.
 - L'opposition doit être exercée dans les 8 jours (C. trav. art. L. 2232-12).

L'AGREMENT

DES CONVENTIONS COLLECTIVES (1/2)

- Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des **établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif** dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. **Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification** (art. L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles).

L'AGREMENT

PROCEDURE (2/2)

- Champ d'application
 - Le texte vise les conventions collectives de travail et leurs avenants.
 - Selon la jurisprudence, dans un tel système, l'engagement unilatéral de l'employeur à caractère collectif doit être soumis aux mêmes conditions (d'agrément).
- Procédure
 - Négociation de l'accord
 - Suspension jusqu'à agrément
 - Clause résolutoire
 - Avis de la commission nationale d'agrément puis décision du ministère (2 mois)
- Effets de l'agrément
 - La convention collective est opposable aux autorités de tarification
- Accord non agréé
 - En l'absence d'agrément, ces accords ne peuvent produire les effets d'accords collectifs. Ils valent cependant, à l'égard des salariés, comme engagements unilatéraux de l'employeur (Soc. 25 juin 2007, n°06-40601).
 - Mais les engagements unilatéraux de l'employeur doivent aussi être agréés pour être opposables aux financeurs !

CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

- Consultation du CE lorsque l'objet de la négociation collective porte sur des matières à soumettre au CE.
 - i.e. « l'ensemble des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », ainsi que « les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel ».
 - Articulation négociation / consultation du CE
 - Au moment de l'ouverture des négociations et au plus tard avant la signature de l'accord. La consultation est préalable à la prise de décision.
 - Sanction : délit d'entrave au fonctionnement du CE mais pas de nullité de l'accord

FORMALITES

- **Forme de la convention collective**
 - Ecrite, à peine de nullité (C. trav. art. L. 2231-3)
 - En français (C. trav. art. L. 2231-4)
- **Dépôt**
 - Par la partie la plus diligente en deux exemplaires.
 - Copie du procès-verbal de recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles.
 - Remise d'un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
- **Application**
 - Sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent (C. trav. art. L. 2262-8).
- **Publicité**
 - Mise à disposition d'exemplaires pour les IRP
 - Notice aux nouveaux salariés (C. trav. art. R. 2262-1 1^{er})
 - Afficher un avis
 - 1 exemplaire sur l'intranet de l'entreprise
 - Mention sur le bulletin de paie (V. infra)



REVISION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

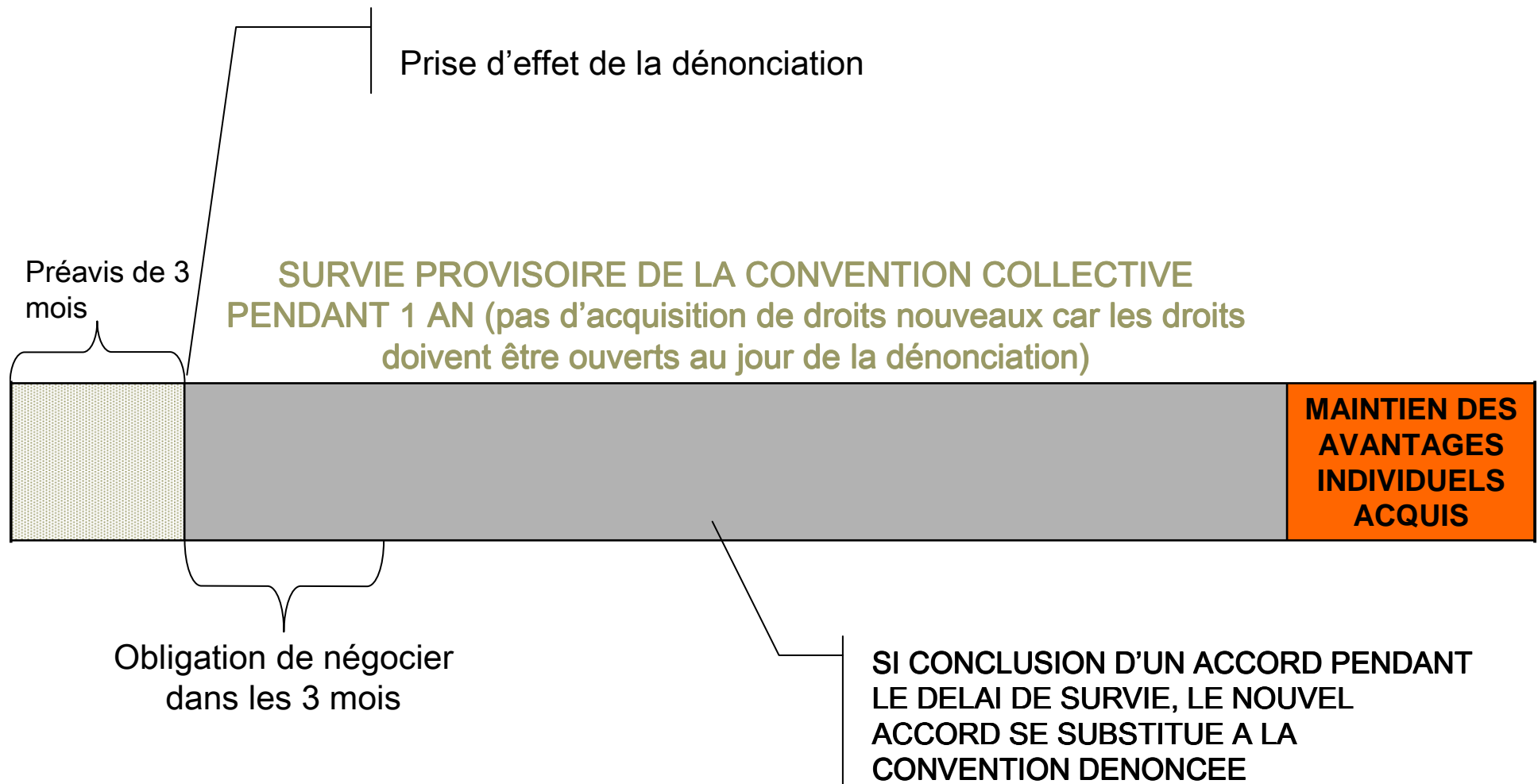
- La révision a pour objet une modification du contenu de l'accord (en tout ou partie).
- Qui peut réviser ? Droit réservé aux signataires initiaux ou à ceux qui ont ultérieurement adhéré (C. trav. art. L. 2261-7).
 - MAIS toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à la négociation, à peine de nullité de l'accord modificatif.
- L'avenant est soumis aux mêmes conditions de validité que celles prévues pour la conclusion de la convention collective.

DENONCIATION

D'UNE CONVENTION COLLECTIVE (1/3)

- La dénonciation a pour objet de rompre le lien contractuel entre une partie et la convention collective conclue à durée indéterminée. C'est donc un acte destructeur qui tend à mettre fin à l'application de la convention collective.
 - La dénonciation porte sur l'ensemble de la convention collective
- Qui peut dénoncer ? Les parties seules.
 - Lorsqu'elle émane de l'employeur, la dénonciation doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise (Soc. 5 mars 2008, n°07-40.273)

DENONCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE A DUREE INDETERMINEE (2/3)



AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

C. trav. art. L. 2261-13 (3/3)

- Les salariés embauchés après la dénonciation peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles dénoncées pendant la période de survie provisoire mais ne peuvent se prévaloir des avantages individuels acquis.
- Un avantage individuel acquis ... est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.
 - Exemples :
 - Niveau de rémunération
 - Jours de congés supplémentaires
- Ces avantages individuels acquis sont intégrés au contrat de travail.

MISE EN CAUSE D'UN ACCORD

LES CONSEQUENCES D'UNE RESTRUCTURATION

- Textes : C. trav. art. L. 2261-14 (les usages ne sont pas concernés)
- Si les textes en substance ont la même teneur que pour la dénonciation, en revanche le fait générateur n'est pas identique.
 - Des textes de niveaux différents peuvent être concernés.
 - Le point de départ du préavis est celui de la réalisation de l'opération de restructuration.
 - Les salariés peuvent se prévaloir des dispositions conventionnelles en vigueur chez le nouvel employeur dont ils sont devenus salariés après la restructuration.

INEXECUTION DE L'ACCORD

- Les salariés liés par accord d'entreprise en tant que bénéficiaire sont compétents pour en demander au juge l'application.
- Action du syndicat
 - En tant que partie à l'accord, le syndicat peut engager une action en exécution et demander des dommages-intérêts à l'égard de l'employeur.