

Juillet 2008

## Du S au XXL : extension et élargissement des... accords collectifs !

En cette période de soldes, voilà une occasion de revenir sur les emplettes 2007 de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) en matière d'extension et d'élargissement de conventions collectives de travail.

A ceux prêts à dégainer leur carte bancaire à la lecture du titre, rappelons au préalable de quoi il s'agit...

Accord national interprofessionnel, convention collective de branche nationale, régionale, départementale ou en encore locale, tous peuvent faire l'objet d'une extension ou d'un élargissement :

- Par extension, on entend une application au delà des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires de la convention collective dans le même champ professionnel et géographique ;
- Par élargissement, on entend une application à un secteur territorial ou professionnel voisin notamment en cas d'absence d'organisation syndicale et/ou de carence permanente ou totale de négociation dans ces secteurs.

Le tissu conventionnel qui en résulte assure ainsi une plus grande homogénéité des règles applicables entraînant une concurrence loyale entre les entreprises visées.

Sont concernés par la procédure d'extension ou d'élargissement autant des conventions collectives initiales que de simples avenants ou annexes négociés ultérieurement en complément...

Extension ou élargissement passe par un arrêté du Ministre chargé du travail mais seulement après :

- examen du respect des règles relatives aux conditions de la négociation ;
- publication d'un avis au journal officiel ;
- consultation de la sous-commission des conventions et accords de la CNNC ;
- contrôle de la légalité des dispositions conclues.

Siégeant à la sous-commission des conventions et accords comme l'ensemble des partenaires sociaux, la CFE-CGC interroge régulièrement les négociateurs de branche par l'intermédiaire des fédérations sur leur appréciation vis-à-vis des conventions collectives conclues dont ils sont ou non signataires.

En effet, nous pouvons formuler en séance un avis positif comme négatif appelé opposition à l'accord. Une double opposition des organisations d'employeurs ou des organisations de salariés peut entraîner une nouvelle consultation de la commission accompagnée d'un rapport détaillé sur les dispositions en cause et, en cas de réitération des oppositions, le Ministre pourra pour autant décider de l'extension de l'accord mais en la motivant. L'autre issue est un renvoi à la négociation, possible également en cas d'observations du Ministère mettant en cause l'équilibre de la convention collective.

Pour 2007 donc : pas moins de 934 textes sont passés dans les mailles du filet de la sous-commission dont 697 ont reçu un avis favorable unanime (74 %) sachant que le délai

moyen d'extension ou d'élargissement a été de 112 jours.

Seulement 13 textes (1,39 %) ont fait l'objet d'une opposition multiple nécessitant leur réexamen, la CFE-CGC ayant pour sa part formulé une seule opposition (à l'élargissement aux institutions de prévoyance d'un avenant du 9/02/2006 sur le départ avant 60 ans et la mise à la retraite avant 65 ans dans les institutions de retraite complémentaire compte tenu du contexte actuel des régimes de retraite de base et complémentaires).

Sur la base de l'analyse menée par les services du Ministère du travail sur les sous commissions des 4 décembre 2007, 12 février et 22 avril 2008, apparaît que près de la moitié des conventions collectives sont l'objet d'observations de la Direction générale du travail, des observations assortissant de réserves les dispositions conventionnelles conclues voire excluant une partie des dispositions du fait de leur incompatibilité avec les règles légales.

Parmi ces observations, nombreuses sont celles qui concernent la négociation collective (non respect des règles légales relatives à la dénonciation, à la révision ou au renouvellement des accords collectifs), la durée du travail et le travail de nuit (notamment en cas de dispositions sur la modulation du temps de travail sur l'ensemble de l'année).

Surtout, la plus récurrente porte sur l'égalité hommes / femmes avec des conventions collectives de branches manquant de mesures concrètes et efficaces pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes malgré les obligations annuelles et quinquennales de négociation en ce sens.

En conséquence, la CFE-CGC ne saurait que trop conseiller à l'ensemble de ses négociateurs de branche (et également d'entreprise car la négociation de branche est révélatrice) la plus grande vigilance sur les dispositions conclues afin d'améliorer la qualité du dialogue social...

*Retrouvez une analyse chiffrée exhaustive de l'activité 2007 de la commission des conventions et accords collectifs sur l'intranet de la CFE-CGC...*

[Olivier Ferrere](#)