



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité



2032
RECUIE

Direction
des relations du travail

Sous-direction de la
négociation collective

**Bureau des conventions
collectives et des conflits
collectifs du travail**

39-43, quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 25 87
Télécopie : 01 44 38 27 14

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 €/mn
internet : www.travail.gouv.fr

Confédération générale du travail
263, rue de Paris
93516 MONTREUIL CEDEX

à l'attention de **Madame BOUTROUE**

Paris, le **19 JUN 2003**
N°

Affaire suivie par : **Cyrille MARTIN**
Tél : 01 44 38 25 97

Objet : votre opposition à l'extension du 36^{ème} avenant du 10 décembre 2002 relatif aux salaires minima des ouvriers, ETAM et cadres, à la convention collective nationale des industries céramiques de France.

P.J. : copie de la lettre adressée à la confédération des industries céramiques de France.

Madame,

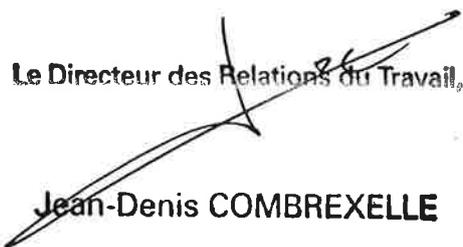
Lors de la séance de la sous-commission du 20 mars 2003, vous vous êtes opposée à l'extension de l'avenant cité en objet.

Vous avez notamment souligné des différences de fond entre la version de l'avenant précité soumise à la signature de la fédération du verre et de la céramique et celle datée du 10 décembre 2002 soumise à la procédure d'extension.

Je tiens à vous informer, qu'après expertise de mes services, cette différence de fond est établie. Par conséquent, j'adresse, ce jour, une lettre informant la confédération des industries céramiques de France, dont vous trouverez ci-joint une copie, de l'impossibilité d'étendre le 36^{ème} avenant du 10 décembre 2002.

Je vous prie de croire, Madame, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur des Relations du Travail,


Jean-Denis COMBEXELLE

ACCORD « SALAIRES CERAMIQUE » (Conclusion Irrégulière) La chronologie des évènements inquiétante Qui motive, entre autre, notre opposition.

Le 10 DECEMBRE 2002 :

Nous sommes réunis en négociation avec un ordre du jour « fourre-tout » où l'on avait rien de moins que :

- 1) Un projet de CQP (certificat de qualification professionnelle)
- 2) Un projet d'avenant sur la formation
- 3) Un projet d'accord sur le travail de nuit
- 4) Un projet d'accord sur le départ et la mise à la retraite à 60 ans
- 5) Une négociation sur les salaires minima professionnels
- 6) Un projet visant à supprimer la prime d'ancienneté et lui substituer une prime individualisée de compétence et d'expérience

Ayant conduit l'action contre cet ordre du jour démentiel, et notamment sur le fait que les projets patronaux visaient tous à des reculs sociaux importants sur chacun des points.

Nous avons obtenu une position de l'ensemble des organisations syndicales pour que ne soient discutés et négociés à cette réunion, que 3 points figurants dans l'ordre du jour :

- Le projet de CQP
- L'avenant formation
- La négociation sur les salaires minima
(Voir précédent bulletin sur cela).

S'agissant des négociations salaires :

En fin de réunion, nous avons eu une ultime proposition patronale qui nous fut adressée par fax le 13 Décembre 2002, nous demandant nos remarques et si nous en serions signataires.

LE 10 JANVIER 2003 :

Nous recevions un accord signé (CFDT et CGC) avec une recommandation patronale.

Cet accord avait un contenu différent du projet que nous avons reçu le 13 Décembre 2002 pour signature, et était daté du 10 Décembre 2002.

- Quand est-ce que les modifications ont été négociées ?
- Quelle est la date exacte de conclusion de l'accord ?
- Qui et comment, a participé à des négociations sur le projet que nous avons reçu le 13 Décembre 2002 ?
- Comment l'accord peut-il être daté du 10 Décembre 2002, alors que le projet d'accord ne nous a été envoyé qu'au 13 Décembre 2002 ?
- Comment des organisations syndicales peuvent elles exercer normalement leur droit d'opposition avec de telles pratiques ?

Art. L. 132-7 La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

(L. n° 92-1446 du 31 déc. 1992) « Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

« Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

« I. — Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.

« II. — Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant, à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« III. — Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

« L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.

« Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations différentes concernant la révision des conventions et accords conclus par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords.

« IV. — L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

« Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition. »

Le droit d'opposition prévu à l'art. L. 132-7 s'applique à tous les avenants portant révision de conventions et d'accords collectifs et conclus antérieurement à la loi n° 92-1446 du 31 déc. 1992, à compter de sa date d'entrée en vigueur [JO 1^{er} janv. 1993] et dans les délais fixés à cet article. Toutefois, l'exercice de ce droit d'opposition ne peut produire d'effet rétroactif. — Les dispositions de l'alinéa précédent ne préjugent pas de la solution des instances judiciaires en cours à la date d'entrée en vigueur de ladite loi (art. 34 de la loi).

Nous nous retrouvons à peu de chose près, dans la même situation que celle où nous avons été, vis à vis de la signature de l'accord RTT dans la branche des Industries de Fabrication Mécanique du Verre.

En se bornant à répéter les dispositions du Code du Travail, la Cour de Cassation nous laisse totalement désarmé face à certains comportements et pratiques déloyales en matière de négociations, de conclusion, et de publicité des accords conclus auprès de toutes les parties concernées par la négociation.

Délai d'opposition et accord de branche

La Cour de cassation n'impose pas que la signature d'un accord de branche soit notifiée aux syndicats non signataires. Or, c'est à compter de cette signature que court le délai d'opposition Par Aude Le Mire

1. // L. 132-7 du Code du travail

Le droit d'opposition, qui permet aux syndicats de faire obstacle à l'application d'un avenant de révision, est « strictement » réglementé par l'article L. 132-27 du Code du travail - notamment au point III concernant les accords de branche. L'accord visé doit réduire ou supprimer un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs issus de l'accord de branche modifié. Les syndicats pouvant agir, obligatoirement représentatifs, sont ceux qui ont signé le texte ou y ont adhéré ultérieurement. L'opposition n'est valable que lorsqu'elle émane de la majorité des syndicats. Elle doit être écrite et motivée, et notifiée aux signataires. Enfin, l'élément qui constitue ici l'enjeu, est le délai de 15 jours dont disposent les syndicats pour agir, et, plus exactement le point de départ de ce délai dont la loi indique uniquement qu'il court à compter de la signature de l'accord.

2. // Signature

Compte tenu du court délai imparti aux éventuels « opposants », la connaissance de la date de la signature de l'accord collectif visé est primordiale. Dans cette affaire, l'opposition a été jugée « irrecevable comme tardive ». Les syndicats avaient formé opposition le 20 septembre 1999, alors que la date de la signature avancée par l'unique organisation signataire (la CFDT) et retenue par la cour d'appel était le 2 septembre. Le problème étant que l'avenant de révision datait du 30 août 1999, date retenue par un numéro du magazine « Liaisons sociales » et un tract rédigé par la CFTC. Autant dire que la date de la signature était assez floue.



Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2002, n° 00-19.725, P+B+I, FNTVC c/ CFDT et a.

(...) Ayant exactement rappelé qu'en application de l'article L. 132-7 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature, la cour d'appel, qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que l'accord litigieux avait été signé par la CFDT le 2 septembre 1999, et que cette date était connue des autres organisations syndicales, en a déduit à bon droit que l'opposition à cet accord formée par plusieurs organisations représentatives le 20 septembre 1999 était irrecevable comme tardive (...).

3. // Eléments de preuve

Le code du travail n'apporte aucune précision sur les formalités entourant notification de la signature d'un avenant. Lacune que, dans cette espèce, la Haute juridiction refuse de pallier. Plutôt que de fournir une interprétation des textes qui puisse servir de référence, elle choisit de s'appuyer sur l'appréciation souveraine de la cour d'appel qui a estimé, au regard des éléments qu'elle possédait, que les syndicats avaient eu connaissance de la signature de l'accord. On ne peut que regretter cette retenue, d'autant qu'au niveau de la branche, la signature coïncide rarement avec la date où l'accord définitif est établi, les organisations se réservant un temps de réflexion.

La circulaire DRT n° 93/8 du 16 mars 1993 proposait de retenir comme point de départ du délai d'opposition, le jour de la notification de la signature de l'avenant à l'ensemble des organisations syndicales parties aux négociations. D'autre part, elle suggérait, pour éviter toute contestation, que la notification soit faite par lettre recommandée AR ou remise d'un exemplaire de l'accord contre récépissé. Formalités qui, selon nous, faciliteraient au minimum l'exercice du droit d'opposition.

- Comment peut on faire opposition en méconnaissance de la date de signature ?
- En n'étant pas informé de qui a signé ?
- En n'ayant connaissance de l'existence d'un accord que quelques jours avant la fin de la période des 15 jours suivant la date portée sur l'accord (qui n'est pas celle où il a été réellement signé) ou encore pire, plus d'un mois après la date qui figure sur l'accord ?

Exiger que le point de départ du droit d'opposition soit la date à laquelle les organisations auront eu la notification de l'accord ou avenant signé, (celle-ci se faisant par la remise à chacune d'elle, d'un exemplaire des textes portant signature soit en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception), voilà qui pourrait être un des moyens pour lever des difficultés et contestations.

Mais au-delà, comment ne pas relever le caractère scandaleux du fait qu'un accord minoritaire quant à la représentativité des organisations syndicales qui l'ont signé, puisse être validé et qu'il faille pour s'y opposer, que ce soit les organisations majoritaires qui doivent dans des conditions draconiennes engager une démarche d'opposition ?

Comment ne pas trouver anormal qu'un accord puisse être ratifié et s'appliquer, alors qu'il est signé par une organisation représentant par exemple 5 % des suffrages des salariés et qu'il soit obligé que celle qui engage une démarche d'opposition doivent représenter plus de 50 % des salariés inscrits dans l'entreprise pour les élections professionnelles ?

Que dire du droit d'opposition dans la branche, encore plus scandaleux dans lequel chaque organisation compte pour une unité (sans se soucier de ce qu'elle représente en suffrage) et où pour s'opposer, il faut la majorité des organisations syndicales contre, au regard du nombre d'organisations signataires ? Ainsi deux organisations représentant 60 % des suffrages, ne peuvent s'opposer à un accord signé par trois organisations n'en pesant que 40 %, alors que trois organisations minoritaires pourraient s'opposer à un accord signé par une ou deux organisations largement majoritaires au niveau des suffrages recueillis auprès des salariés.

Mais qui, hormis la C.G.T., dénonce ces entorses aux règles de la démocratie et fait des propositions pour sortir de cette logique absurde ?

Qui, sinon le patronat a intérêt à ce que cela continue, et a besoin que des accords minoritaires rejetés par les salariés puissent être imposés à ceux-ci ?

Qui, sinon le patronat peut trouver à la négociation des vertus, alors qu'elle serait un instrument pour rogner sur les droits sociaux, avec la pratique des accords du moins disant, du donnant donnant, ou se situant dans une logique de dérogation qui remettrait en cause le principe de hiérarchie des normes sociales qui dans notre pays, veut que ce soit la plus favorable au salarié, de toutes les normes en présence, qui doit s'appliquer ?

N'a t-il pas besoin pour se faire, d'avoir en face de lui, des organisations syndicales peu représentatives, affaiblies, un front syndical éclaté, divisé et des comportements délégataires qui éloignent les négociations des réalités vécues, des besoins que rencontrent les salariés ?