



Changement de convention collective

Par **francoise berger**, le **05/10/2010** à **07:26**

Bonjour,
Je suis saisonnière dans la même entreprise depuis 6 ans, du mois de novembre à fin avril. Cette année, mon employeur a changé de convention collective en juillet. Cette nouvelle convention m'est défavorable (les dimanches ne sont plus récupérés, alors que avec l'ancienne convention j'avais 1.5 jour par dimanche travaillé). Mon employeur est-il en droit de m'imposer cette nouvelle convention?

Par **julius**, le **05/10/2010** à **09:54**

La convention collective est un accord écrit, passé entre des organisations syndicales de salariés et d'employeurs déterminant les droits applicables aux salariés. Mais le chef d'entreprise peut en changer. Il doit alors respecter les formes prévues.
Des règles de forme spécifiques peuvent être prévues dans l'accord. En tout état de cause, les formalités suivantes doivent être effectuées:
- Un préavis doit être respecté. A défaut de délai fixé dans l'accord, il est de trois mois (art. L.2261-9 et L.2222-6 du Code du travail).
- La déclaration de dénonciation doit être déposée à la direction départementale du travail (DDTE).
- Information des salariés: L'employeur doit informer et consulter le Comité d'entreprise sur sa décision de dénoncer la convention collective.
L'article L.2261-11 du Code du travail prévoit le maintien des effets de la convention dénoncée jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle.
À défaut de nouvelle convention, les effets de l'ancienne sont maintenus pendant un an. Vous conserverez donc les avantages de l'ancienne convention pendant 15 mois (12 mois + 3 mois de préavis).
Ensuite deux options sont possibles:
- soit aucune convention n'est conclue. Les salariés ne peuvent plus se prévaloir de l'ancienne convention et ne conservent que les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention collective.
- soit un accord se substitue à l'accord dénoncé. Les salariés ne

peuvent plus se prévaloir de droits prévus par l'ancienne convention.

Si les nouvelles dispositions de la convention sont moins favorables aux salariés, ceux-ci voient les avantages individuels qu'ils ont acquis dans leur contrat de travail ou dans l'ancienne convention maintenus à condition que ceux-ci ne soient pas contraires au nouvel accord (art. L. 2261-13 du Code du travail).

Un avantage individuel est celui :

- qui procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel
- qui correspond à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Il s'agit, par exemple, des dispositions concernant le salaire avec les grilles et indices d'évaluation, les congés, les primes et indemnités, la période d'essai, les horaires de travail...

On les distingue des avantages collectifs, tels que le droit de grève, les règles concernant les représentants du personnel...

Seules les personnes salariées au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord peuvent bénéficier du maintien de ces avantages.

Enfin, si la nouvelle convention prévoit des avantages plus favorables différents, les salariés peuvent cumuler leurs avantages individuels acquis et les avantages de la nouvelle convention collective.