

## L'ACCORD COLLECTIF pour mettre en place un contrat obligatoire



### Cadre général

La mise en place d'une couverture sociale complémentaire peut être réalisée par un accord collectif ou accord d'entreprise.

L'accord peut n'être qu'une énumération des engagements de l'employeur sur l'existence des garanties au profit des salariés. Il peut aussi constituer un véritable régime et définir :

- ▶ les garanties dont bénéficient les salariés,
- ▶ le financement de ces garanties auquel participe chaque salarié bénéficiaire par le précompte d'une cotisation salariale,
- ▶ les conditions de gestion du régime.

**Les modalités de négociation d'un tel accord et notamment le respect des règles de forme sont fondamentales, leur violation pouvant conduire à l'inopposabilité de l'accord aux salariés réfractaires.**

### Les conditions de forme

#### 1. Les parties en présence

**Chaque partie signataire du projet d'accord doit être représentée à la négociation dans le cadre d'une commission paritaire** dont la composition est définie avant la négociation par accord unanime des parties en présence.

A défaut d'accord, le code du travail prévoit :

- ▶ une délégation de chaque organisation syndicale représentative, composée du délégué syndical (ou de deux délégués si le syndicat en désigne plusieurs) et d'un ou deux salariés de l'entreprise (un par délégué syndical, et deux s'il n'existe qu'un délégué),
- ▶ une délégation patronale, composée de l'employeur ou de son représentant.

#### 2. Les règles de fonctionnement de la commission paritaire

**Un accord préalable doit être conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** afin de déterminer :

- ▶ l'objet des négociations,
- ▶ le calendrier des négociations : périodicité des réunions (durée et nombre),
- ▶ les informations à remettre aux organisations syndicales.

### 3. La formalisation de l'accord

L'accord collectif est un acte écrit qui contient au minimum :

- ▶ le champ d'application (territorial et professionnel) de l'accord,
- ▶ la date d'effet,
- ▶ la durée,
- ▶ les modalités de dénonciation,
- ▶ les mesures de publicité.

### 4. La publicité de l'accord

- ▶ Dépôt en 5 exemplaires auprès de la DDTEFP et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.
- ▶ Affichage dans chaque établissement d'un avis informant le personnel que l'employeur tient à sa disposition le texte de l'accord.
- ▶ Fournir un exemplaire de l'accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

## Les conditions de fond

### 1. Le contenu de l'accord collectif ou accord d'entreprise

<b>Champ d'application</b>	L'accord concerne l'ensemble du personnel ou certaines catégories objectives (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres). Les exceptions admises à l'adhésion doivent être mentionnées.
<b>Date de prise d'effet de l'accord collectif</b>	En général, il s'agit de la date de la signature de l'accord. En cas de souscription d'un contrat d'assurance, il est possible de reporter la date d'effet de l'accord à celle du contrat d'assurance.
<b>Durée d'application</b>	Déterminée ou indéterminée. Mais il faut tenir compte des conditions de dénonciation de l'accord afin d'éviter que l'accord ne cesse de produire son effet avant ou après le contrat d'assurance.
<b>Condition de modification ou de dénonciation</b>	L'accord collectif doit organiser les délais de négociation d'adaptation et d'éventuelle dénonciation, notamment tenir compte du préavis de dénonciation ou de modification du contrat d'assurance.
<b>Modalités de suivi collectif de l'accord collectif</b>	Un organe paritaire de suivi de la couverture sociale peut être créé afin de contrôler notamment : les volumes de prestations versées - l'évolution des risques - les relations avec l'assureur - les conditions de liquidation des droits.

### 2. Négociation

Bien que les couvertures de retraite et de prévoyance complémentaire ne fassent pas partie des thèmes légaux prévus expressément dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la pratique retient souvent **l'intégration de ce thème dans la négociation annuelle.**