



CONVENTIONS COLLECTIVES : Les obligations des entreprises



Votre entreprise est rattachée à une Convention Collective Nationale, Régionale ou un accord de branche instaurant un régime de prévoyance et/ou de frais de santé conventionnel obligatoire ; Quelles sont vos obligations ?

Les obligations des entreprises

A partir du moment où l'arrêté d'extension instaurant le régime de prévoyance et/ou de frais de santé conventionnel est paru au Journal Officiel...

1. OBLIGATION d'appliquer la convention ou l'accord collectif, y compris pour les entreprises non affiliées aux organisations patronales signataires

L'extension d'une convention ou d'un accord collectif a pour effet de rendre celui-ci obligatoire aux entreprises non affiliées aux organisations patronales signataires.

Elle s'impose donc à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel (Art. L 133-8 du Code du Travail), et ce, à compter du 1^{er} jour du mois, trimestre ou année, suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

2. OBLIGATION de souscrire un contrat de prévoyance et/ou de frais de santé

En conséquence, l'entreprise concernée ne peut, sans se mettre en contravention avec la loi, **refuser de faire face aux obligations** qui désormais lui incombent et **se doit de souscrire un contrat de prévoyance ou de frais de santé collectif** répondant aux caractéristiques définies par la convention.



En cas de refus d'appliquer la convention collective

Si l'entreprise persistait dans son refus, **des recours sont ouverts** tant aux organisations et groupements, qu'aux salariés eux-mêmes, **pour la contraindre** à appliquer le texte conventionnel.

En effet, le Code du Travail, après avoir énoncé que l'employeur ne peut s'opposer par quelque moyen que ce soit à la bonne exécution de la Convention Collective qui le lie, présente les moyens d'action possibles :

- ▶ Tout d'abord, les organisations ou groupements concernés par la CCN (ce peut être un syndicat) peuvent exercer en justice les actions nécessaires pour préserver les intérêts de leurs membres et obtenir le cas échéant la **condamnation de l'employeur au paiement des sommes** dues aux adhérents en application de la CCN.
- ▶ Ils peuvent également obtenir l'exécution des engagements contractuels voire des **dommages-intérêts**. Les salariés eux-mêmes peuvent agir en justice pour obtenir l'exécution des engagements mis à la charge de l'entreprise par la CCN, voire des dommages-intérêts.
- ▶ Ils peuvent également saisir l'**Inspection du Travail** qui est compétente, relativement à l'application des CCN.
- ▶ S'agissant de la juridiction compétente, il ne pourra s'agir du Conseil des Prud'hommes incompétent pour toute demande fondée non sur le contrat de travail mais sur une CCN, mais plutôt du **Tribunal d'Instance ou de Grande Instance** selon l'importance du litige.

La fin des clauses de désignation

Jusqu'en 2013, l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale autorisait les partenaires sociaux des branches professionnelles à imposer un ou plusieurs organismes pour gérer les régimes de complémentaire santé qu'ils négocient.

Le Conseil constitutionnel (dans sa décision n°2013-672 DC du 13 juin 2013), a invalidé le principe de désignation et censuré l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale, au motif que contreviennent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle tant les « clauses de désignation » que les « clauses de migration ».

Toutefois le conseil constitutionnel ne ferme pas la porte à toute présélection d'un organisme assureur par les partenaires sociaux et 2 solutions restent possibles :

1. La simple recommandation d'un organisme assureur.
2. La recommandation de plusieurs organismes assureurs proposant plusieurs contrats, sous réserve qu'ils se limitent à proposer (et non imposer) des contrats de référence (et non des adhésions obligatoires).

EN PRATIQUE - Cette déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L912-1 est entrée en vigueur dès sa publication :

- ▶ Elle n'est cependant pas applicable aux contrats en cours ; ainsi les entreprises ayant conclu un contrat avant le 13 juin 2013 avec l'organisme désigné par l'accord resteront liées à cet organisme jusqu'au terme prévu au contrat.
- ▶ **Cette situation est d'une durée limitée. En effet, la loi imposant de réviser ces accords au maximum tous les 5 ans, toutes les clauses de désignation auront disparu en 2018.**

Le fonctionnement des clauses de désignation

Les entreprises doivent obligatoirement s'assurer auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs choisi(s) par les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés au sein d'une branche professionnelle.

En contrepartie de cette exclusivité, l'organisme est tenu de couvrir tous les salariés du secteur concerné, sur la base d'un tarif unique. Les risques sont ainsi « mutualisés » au sein de la branche, comme si elle constituait une seule et même entreprise.

Afin de renforcer cette « mutualisation », certaines branches prévoient des clauses de « migration », qui imposent à toutes les entreprises de rejoindre l'organisme désigné, quand bien même elles auraient souscrit antérieurement un contrat plus favorable pour les salariés.

Le régime juridique des contrats collectifs obligatoires, en prévoyance et complémentaire santé, n'est pas stabilisé depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014, transposant l'ANI du 11 janvier 2014. Avant de mettre en place un régime de protection sociale complémentaire, n'hésitez pas à consulter votre avocat ou votre expert-comptable.