



Conditions d'extension d'une convention ou d'un accord collectif

Principaux articles du code du travail : L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-15, L.2261-19, L. 2261-20, L.2261-21, L. 2261-23, L. 2261-24, L.2261-25, L. 2261-26, L. 2261-27, L.2261-27-1, L. 2261-28, R. 2261-4-7, R. 2261-5, R. 2261-10, R. 2261-15, D. 2261-3, D. 2261-4, D. 2261-4-1, D. 2261-4-2, D. 2261-4-3, D. 2261-4-4, D. 2261-4-5, D. 2261-4-6, D. 2261-11 et D. 2261-13

L'extension a pour but de rendre obligatoire les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, signataires ou non, adhérents ou non à une organisation signataire.

Pour qu'un texte conventionnel soit susceptible d'extension, il faut que toutes les organisations représentatives dans le champ d'application visé, aient été convoquées aux réunions.

L'extension peut être prononcée :

- À la demande d'une organisation syndicale - employeur ou salariée - représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- A l'initiative du ministre chargé du travail.

Pour pouvoir être étendus, plusieurs conditions sont posées :

Les textes en cause doivent :

- a) Avoir été signés par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;
- b) Comporter toutes les clauses obligatoires (cf. Fiche 1) et a minima :

Clauses portant sur les règles de négociation et de conclusion de la convention collective

- Le champ d'application (activités économiques) et son champ territorial (local, régional ou national) ;
- La procédure à suivre pour renouveler ou réviser la convention ;
- Les conditions de dénonciation, et notamment la durée du préavis ;
- Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation (autorisation, salaire, déplacement...);

Clauses portant sur les thématiques suivantes

- L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- Les CSE et le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux ;
- Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;
- Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;
- Les congés payés ;
- Les conditions de recrutement des salariés ;
- Les conditions de la rupture du contrat de travail ;
- Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- L'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;
- Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;
- Les procédures de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés ;
- Les modalités d'accès à un régime de prévoyance ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.
- Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.
- Les branches doivent réfléchir à leur applicabilité aux petites entreprises et éventuellement prévoir des dispositions spécifiques adaptées ou les raisons pour lesquelles de telles dispositions ne sont pas nécessaires (L. 2232-10-1 du code du travail).

Couvrir l'ensemble des catégories professionnelles de la branche

- c) Les textes doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (Cf. fiche 3).



Rôle du ministre du travail

Le ministre du travail **peut** étendre un texte qui n'aurait pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées **en l'absence d'opposition** écrite et motivée de deux organisations d'employeurs ou de salariés, et après **avis favorable** de la Commission Nationale de la Négociation collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

En cas d'opposition, le ministre du travail **peut** consulter la commission sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Il **peut** ensuite décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission ; cette décision doit être motivée.

En cas d'avis favorable de la CNNEFP émis sans l'opposition écrite et motivée de deux organisations d'employeurs ou de salariés, le ministre **peut** étendre un texte qui ne couvre pas l'ensemble des **catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.**

Le ministre peut exclure de l'extension, après avis motivé de la CNNEFP, les clauses qui seraient en contradiction avec les dispositions légales.

Il peut exclure les clauses qui **ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré**. L'exclusion est mentionnée dans l'arrêté d'extension.

Le ministre du travail peut refuser l'extension pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi.

Le ministre chargé du travail peut étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses qui sont incomplètes au regard de ces dispositions.

Le ministre du travail peut étendre les clauses d'une convention ou d'un accord appelant des stipulations complémentaires en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations.

Le ministre **doit**, à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou de salariés saisir **un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux** susceptibles de résulter de leur extension.

Les organisations représentatives disposent d'un délai de 1 mois, à compter de la publication au JO de l'avis d'extension, pour demander la saisine du groupe d'experts. Le ministre saisit alors le président du groupe d'experts de la demande. Ce groupe dispose d'un délai de 2 mois pour remettre au ministre un rapport sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension du texte. **Il peut saisir ce groupe d'expert de sa propre initiative**. L'avis est communiqué à la CNNEFP préalablement à son rapport sur l'extension. En l'absence de rapport le groupe d'experts est réputé ne pas avoir d'observations.

Pour pouvoir être étendus, **les textes ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives** au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Ce droit d'opposition doit être exercé dans un délai de 1 mois à compter de la publication JO de l'avis d'extension ; l'opposition doit être écrite et motivée ; elle doit être notifiée à l'ensemble des organisations représentatives et faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

En cas d'opposition patronale majoritaire, l'accord fait l'objet d'un refus d'extension.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités de Mayotte**

Attention : l'absence d'opposition patronale ne constitue pas une condition de validité. L'accord qui a fait l'objet d'une opposition patronale reste applicable aux entreprises adhérentes en sa qualité d'accord collectif non étendu.

Dans le cas des conventions de branche conclues à un niveau territorial inférieur au niveau national, le contenu obligatoire est le même que pour les conventions de branche conclues au niveau national. Des adaptations peuvent toutefois être nécessaires en raison des conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

Le ministre peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, **abroger** l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou d'un accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Le silence gardé pendant plus de 6 mois par le ministre saisi d'une demande d'extension vaut décision de rejet.

Procédure à suivre pour l'extension

L'organisation représentative la plus diligente saisi le ministre d'une demande d'extension qui doit, obligatoirement et sans délai, **engager la procédure d'extension**.

Un avis relatif à l'extension est publié au JO et invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations (délai de 15 jours à compter de la publication pour présenter leurs observations).

L'arrêté d'extension est publié au JO et le texte des stipulations étendues fait l'objet d'une publication au **BO des services du ministre chargé du travail**.

L'extension prend effet à la date qu'elle fixe ou, à défaut, le lendemain de la publication au JO.

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré.

Le silence gardé par le ministre du travail vaut décision de rejet (délai 2 mois).

En pratique : la demande d'extension peut être effectuée simultanément au dépôt (elle doit toutefois être formulée dans un courrier distinct). Il n'est pas nécessaire d'attendre le récépissé de dépôt pour demander l'extension.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par le texte. L'arrêté d'extension devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord cesse d'avoir effet.

Spécificité Outre-mer : outre les clauses rendues obligatoires, les conventions collectives conclues au niveau de Mayotte contiennent obligatoirement, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté.