

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

Les conditions de validité des accords de branche n'ont pas été modifiées par la loi Travail d'août 2016 ni par les ordonnances de septembre 2017, contrairement aux accords d'entreprise.

Ainsi, pour être valable, un accord de branche doit :

- **Être signé par une ou plusieurs OSR** ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés dans la branche.
- Ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu **au moins 50% des suffrages exprimés**.

L'exercice du droit d'opposition

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pesant seule ou ensemble au moins 50% des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.

Modalités

L'opposition doit être formulée par écrit et être motivée en précisant les points de désaccord.

- **Elle doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification.**
- Elle doit être envoyée à l'ensemble des signataires. L'envoi par courrier recommandé avec accusé de réception est fortement recommandé pour justifier des délais de procédure.

La loyauté des négociations

Le non-respect de l'obligation de loyauté de la négociation collective peut entraîner la nullité de l'accord collectif.

Cas :

- L'ensemble des organisations syndicales représentatives du champ n'ont pas été convoquées à la négociation.
- Des modifications ont été opérées lors des dernières réunions de négociation alors que toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été explicitement convoquées lors de ces dernières réunions.

Un accord de méthode permet à la négociation de s'accomplir dans des conditions loyales et de confiance mutuelle en précisant par exemple :

- **La nature des informations partagées entre les négociateurs.**
- **Les principales étapes du déroulement des négociations.**
- **Des moyens supplémentaires ou spécifique prévus dans le cadre de la négociation**

L'accord de méthode peut prévoir que tout accord conclu en méconnaissance de ces stipulations est nul.

À cette heure nous nous trouvons dans la période d'opposition de 15 jours...

La version de l'avenant signé et paraphé par les signataires nous a été notifié par courrier électronique avec accusé de réception le 10 juin 2022

L'avenant a été signé par : la CFTC, la CGC, FO, Les Acteurs de la Compétence, le SYCFI et le SYNOFDES.

Comme indiqué supra, l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pesant seule ou ensemble au moins 50% des suffrages valablement exprimés en faveurs des organisations syndicales représentatives.

Fin du délai d'opposition le 25 juin 2022.

Sur la notion de loyauté

Il faudra revoir l'accord de méthode afin que celui-ci garantisse la loyauté de la négociation collective en précisant :

- La nature des informations partagées entre les négociateurs.
- Les principales étapes du déroulement des négociations

Et en introduisant dans l'accord de méthode que tout accord conclu en méconnaissance de ces stipulations est nul.

Nouvelle grille 2022

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	19 964,82 €
2	De 110 à 119	20 013,48 €
3	De 120 à 132	20 108,56 €
4	De 133 à 144	20 133,92 €
5	De 145 à 157	20 204,98 €
6	De 158 à 170	20 249,90 €
7	De 171 à 185	20 390,53 €
8	De 186 à 199	21 625,60 €
9	De 200 à 206	22 437,73 €
10	De 207 à 213	23 199,14 €
11	De 214 à 219	23 960,56 €
12	De 220 à 226	24 613,21 €
13	De 227 à 233	25 374,62 €
14	De 234 à 239	26 136,03 €
15	De 240 à 245	26 788,67 €
16	De 246 à 251	27 441,30 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
17	De 252 à 257	28 093,95 €
18	De 258 à 263	28 746,59 €
19	De 264 à 269	29 399,23 €
20	De 270 à 277	30 051,87 €
21	De 278 à 285	30 922,05 €
22	De 286 à 293	31 792,25 €
23	De 294 à 301	32 662,43 €
24	De 302 à 309	33 532,62 €
25	De 310 à 349	34 439,63 €
26	De 350 à 399	38 605,52 €
27	De 400 à 449	43 812,88 €
28	De 450 à 499	49 020,23 €
29	De 500 à 549	54 227,59 €
30	De 550 à 599	59 434,95 €
31	A partir de 600	64 642,31 €

REVENONS SUR LES POINTS ESSENTIELS DE L'AVENANT DE 18 MAI 2022

Article 2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022

L'appréciation de leur respect **se fait au terme de l'année** (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2022, le-a salarié-e bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il-elle bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2022 et le salaire annuel réellement perçu.

Nos remarques :

Respect du minima conventionnel

La CCNOF prévoit que les salaires minima conventionnels au sein de la CCNOF s'apprécient annuellement. La seule obligation de l'employeur est de vérifier qu'au terme de l'année vous avez bien perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année X. Si ce n'est pas le cas vous devez bénéficier d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui vous est dû pour l'année X et le salaire annuel réellement perçu.

Non-respect du minima conventionnel

En cas de non-respect de ces règles, l'employeur peut être condamné à verser un rappel de salaire et des dommages et intérêt au salarié concerné. Le délai de prescription est de 3 ans. L'employeur est également passible d'amende de 4^{ème} classe.

Le non-respect du minimum conventionnel vaut aussi une rupture du contrat de travail à tort pour l'employeur.

Augmentation du salaire minimum conventionnel et salaire contractuellement supérieur

*Les augmentations des minima conventionnels ne s'appliquent pas aux salariés **dont la rémunération réelle est déjà supérieure à ces minima**. Sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié, il n'existe donc aucun droit acquis du salarié au maintien de la proportion existant en sa faveur entre le salaire minimum conventionnel et celui qui lui est contractuellement dû.*

Percevez-vous le salaire minimum conventionnel voire le SMIC ?

*L'employeur a une certaine liberté dans la fixation du salaire. Mais cette liberté n'est pas totale : respect du SMIC ou du salaire minimum conventionnel notamment. Pour comparer le salaire touché par le salarié avec le SMIC (ou le SMC), **quelles sommes doivent être rajoutées au « simple » salaire de base ?***

<i>Le principe est la prise en compte des éléments dont le versement est directement lié à l'exécution du travail du salarié.</i>
--

- Pour la comparaison avec le SMIC

Le respect de la législation sur le Smic s'apprécie dans le cadre du mois, l'employeur étant tenu de verser à chaque paie une rémunération au moins égale à :

Taux du Smic en vigueur x nombre d'heures de travail effectuées par l'intéressé au cours du mois

Il n'est pas possible de pratiquer une compensation entre plusieurs périodes de paie, en reportant un « excédent » dégagé sur un mois avec une « insuffisance » de salaire sur d'autres mois. Pour les primes couvrant des périodes

supérieures au mois (par exemple, prime de 13^e mois ou prime de vacances), la règle est la suivante : **elles ne sont prises en compte que les mois de leur versement.**

De plus, elles doivent être versées selon leur périodicité habituelle : par exemple, un employeur ne doit pas les fractionner arbitrairement en plusieurs acomptes mensuels dans le seul but de porter la rémunération versée au niveau du Smic.

- **Pour la comparaison avec le SMC**

Le salaire minimum conventionnel **constitue généralement un minimum mensuel** : dans ce cas, **la règle est la même que pour le SMIC => périodicité mensuelle**

Mais certaines conventions collectives fixent une grille annuelle, c'est le cas de la CCNOF

Dans ce cas, il y a deux types de comparaison à faire :

1. Comparaison tous les mois : il faut que le salaire mensuel perçu par le salarié soit au minimum au niveau du SMIC
2. Et comparaison annuelle à faire entre le salaire perçu sur l'année et la SMC annuel.

Quelles sommes doivent être intégrées au SMC pour vérifier concrètement si le montant du salaire versé au salarié est suffisant ?

Ce problème touche à la question **des « compléments de rémunération »**.

Pour déterminer cette assiette, il faut d'abord vérifier que la CCN en question ne prévoit pas elle-même les éléments à prendre en compte dans l'assiette du salaire minimum conventionnel. Si c'est le cas, les juges sont tenus de suivre le texte conventionnel (Soc., 2 juillet 2008, 06-45987)

Ensuite, à défaut de stipulations conventionnelles prévoyant la composition de l'assiette, la Cour de cassation a précisé qu'un élément doit être intégré dans l'assiette lorsqu'il constitue la « **contrepartie du travail** » effectué.

Dans la CCNOF le salaire minima conventionnel n'est pas défini. Il est juste indiqué qu'il est annuel.

Dans la mesure où le même critère est utilisé pour le calcul de l'assiette du SMIC **les solutions jurisprudentielles relatives au SMIC sont applicables au salaire minimum conventionnel.**

Voici plusieurs éléments de rémunération les plus fréquemment rencontrés en plus du salaire de base : doit-on ou non les prendre en compte pour étudier le salarié est payé au salaire minimum ?

Eléments de salaire	OUI	NON
Heures supplémentaires : paiement de la majoration (25% ou 50% par exemple)		X
Heures supplémentaires : paiement de l'heure faite en plus (paiement à 100%)	X	
Prime d'ancienneté, d'assiduité, de fidélité ...		X
Primes de sujétions : astreinte, froid, salissure, danger, hauteur, insalubrité...		X
Commissions du salarié	X	
Primes d'objectif, de résultat, de qualité liées au résultat personnel du salarié	X	
Prime pour temps de pause (temps où le salarié n'est pas à disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles)		X
Prime de rendement, d'objectif, de performance, de production (directement liée au travail du salarié)	X	
Primes annuelles : fin d'année, vacances	X	
Prime de non concurrence		X
Indemnités de transport		X
Majorations pour heures de nuit, fériés, dimanche		X
Indemnité compensatrice de CP ou différentiel CP		X
Avantages en nature : logement, véhicule, eau, électricité, prise en charge de la part salariale des cotisations	X	
Prime exceptionnelle et gratification « bénévole », non contractuelle		X
Prime récurrente, fixe	X	
Bonus annuel, versé selon les résultats de l'entreprise		X
Prime attribuée globalement et également à tous les salariés de la société ou d'un même service ou d'un même métier		X
Prime de formation - qualification		X
Intéressement, participation, plans d'épargne entreprises		X
Remboursements de frais professionnels		X
Indemnités de petits et de grands déplacements		X

Pour le 13^{ème} mois : Si le treizième mois fait partie des éléments de rémunération à prendre en compte dans la comparaison avec le salaire minimum conventionnel, en l'absence de disposition conventionnelle contraire, **son montant ne doit être pris en compte que pour le mois où il a été effectivement versé**. Telle est la position récemment réaffirmée par la chambre sociale de la Cour de cassation. La prime de 13^e mois doit apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie du mois de son versement au salarié.

Pour information nous avons demandé de négocier une définition du **Salaire Minima Hiérarchique ou SMH** (nouvelle notion introduite suite ordonnance Macron du 22-09-2017) et basculer en SMH mensuel voire horaire.

Article 3 - Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire

Chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun-e des salarié-e-s qu'elle emploie.

Nos remarques :

Vous devez retrouver sur votre bulletin de salaire une ligne précisant le minima conventionnel lié à votre palier (allant de 1 à 31) peu importe votre salaire réel.

Si vous êtes encore classé sous la forme de l'ancienne grille de classification (A, B, C1, C2, D1, D2, E1, E2, F, G, H, I, J..) votre employeur est dans le cas de la non-application de la CCN OF.

Article 4 – Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux **s’engagent**, à l’occasion de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation du 5 octobre 2022, à réexaminer les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie. Ils s’accordent par ailleurs pour ouvrir à cette même date les négociations sur les minima de l’année 2023.

Nos remarques

*Les conventions et accords de tout niveau doivent définir leurs conditions de suivi et de comporter des clauses de rendez-vous (Art. L. 2222-5-1 du C.T.). Cette obligation ne constitue pas un volet des accords de méthode mais relève toutefois des règles de bonne conduite que les négociateurs peuvent se fixer. **Elle n’a qu’une portée limitée : l’absence de clauses de suivi, ou leur non-respect, n’entraîne pas la nullité de la convention ou de l’accord conclu (Art. L. 2222-5-1, al 2 du C.T.).***

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Nos remarques

*Il est indiqué que l’avenant entre en vigueur à compter du jour de sa signature (le 18 mai 2022). **Il s’impose qu’aux employeurs adhérents à l’une des organisations patronales signataires du texte.** Si l’organisme de formation pour lequel vous travaillez est adhérent de l’une des organisations patronales suivantes : LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE ou le SYNOFDES, il est tenu de respecter ce que stipule l’article 5. **Soit à compter du jour de sa signature. Renseignez-vous si votre OF est adhérent de l’une de ces organisations patronales.***

*Les employeurs non adhérents à l’une des organisations patronales indiquées supra ne sont pas tenus de respecter les modalités de l’avenant (entrée en vigueur à la date de la signature de l’avenant soit le 18 mai). **Mais rien n’empêche une volontaire de l’avenant. Pour qu’il leur soit opposable, il faudra attendre que l’avenant soit étendu.** Pour cela l’avenant devra faire l’objet d’un arrêté ministériel publié au Journal officiel (sur Légifrance) qui étendra l’application du texte. Il deviendra alors obligatoire pour tous les employeurs entrant dans le champ d’application territorial et professionnel de la CCNOF, indépendamment du fait que ces employeurs soient membres ou non d’une organisation syndicale signataire.*