

Calendrier indicatif pour un changement de convention collective

AVERTISSEMENT :

Ce calendrier est fourni à titre indicatif et n'engage en aucun cas la Fédération EBEN.

Délais	Opérations à effectuer	
<p>Documents à préparer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changement code APE auprès de l'INSEE (formulaire CERFA) – Annexe 1 ; • Information des représentants du personnel (affichage) – Annexe 2 ; • Invitation des syndicats représentatif à négocier un accord de substitution (LRAR) – Annexe 3 ; • Information des salariés (affichage) – Annexe 4 ; • Déclaration de mise en cause à la DIRECCTE (LRAR) – Annexe 5 ; • Information des salariés (courrier à joindre au BS) – Annexe 6 ; • Accord de substitution (accord d'entreprise qui fait l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail – « TéléAccords »). 		
<p>J-90 (3 mois)</p>	<p>PRÉAVIS DE MISE EN CAUSE</p>	<p>Notification de mise en cause aux représentants du personnel et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise [Annexe 2]</p> <p>« la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation (ici mise en cause) est de trois mois » (L. 2261-9 C.trav)</p> <p>La négociation d'un accord de substitution s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.</p> <p>Si initiative employeur : invitation à négocier un accord de substitution [Annexe 3].</p> <p>Information des salariés [Annexe 4].</p>
<p>JJ</p>	<p>MISE EN CAUSE</p>	<p>Déclaration de mise en cause à la DIRECCTE ⁽¹⁾ [Annexe 5]</p>
<p>J + 365 (12 mois maximum)</p>	<p>SURVIE</p>	<p>La convention collective « continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure » (L. 2261-14 C.trav)</p> <p>Envoi du courrier d'information aux salariés joint au BS avant cessation effective d'application de la convention collective [Annexe 6].</p>
<p>NOUVELLE CCN</p>	<p>FIN D'APPLICATION <i>la convention cesse de produire ses effets</i> NOUVELLE CCN</p>	<p>Maintien de la rémunération annuelle des salariés en poste – évaluation de l'indemnité différentielle.</p> <p>« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois » (L. 2261-14 C.trav)</p>

⁽¹⁾ Les textes ne précisent pas quel évènement permet de dater la mise en cause effective. Il est recommandé de l'associer à un acte formalisé (ici déclaration de mise en cause).