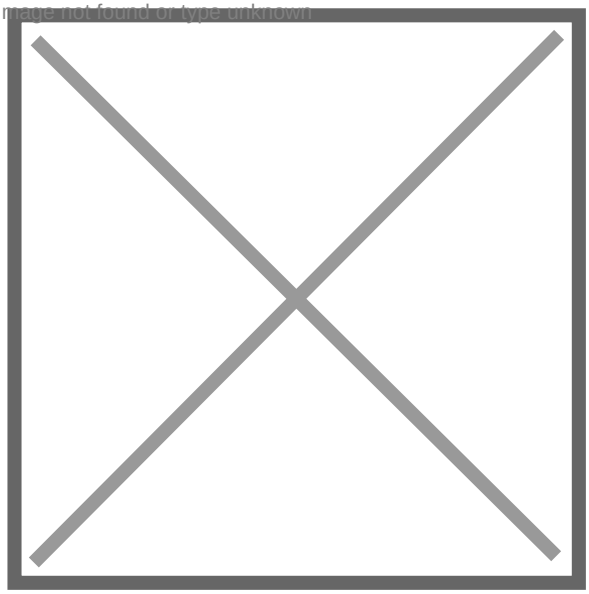
Image not found or type unknown



Convention collective applicable ou non ?

Par **marnie81**, le **17/02/2019** à **10:38**

Bonjour,

J’aimerai avoir une réponse concernant un problème lié à la question de l’arrêt de l’application de la CCN au sein de notre société.

Je viens d’être embauchée dans une société de conseil en gestion de patrimoine (code APE 7022Z) où nous sommes 3 salariés. Celle-ci appliquait la convention collective IDCC 1486 depuis sa création en 2013.

En septembre 2015, à la suite d'un question posée à son cabinet comptable, elle reçoit la réponse suivante :

"Monsieur, suite à notre dernière conversation téléphonique vous m'avez informé que votre activité relevait du conseil auprès d'une clientèle composée majoritairement de particuliers (90 %). C'est cette activité de conseil qui aboutit à une intermédiation (via des placements en assurance, immobilier…) qui sera génératrice de rémunération. Comme indiqué précédemment, votre code APE semble donc correspondre aujourd'hui à la réalité de votre activité puisque cette classification comprend les services de conseils en placement. En fonction de ces deux paramètres, la CCN suivante paraît applicable : marchés financiers car elle comprend dans son champ d'application le conseil en investissement. Toutefois cela suppose que votre entreprise soit agréée en tant qu'entreprise d'investissement au sens de la directive 2004/39/CE du 21/04/2004. Si ce n'est pas le cas, alors il n'y aura plus de convention collective applicable et vous dépendrez uniquement du Code du Travail."

L’entreprise n’a effectivement pas d’agrément en qualité d’entreprise d’investissement puisqu’elle ne fait que du conseil.

Depuis lors la convention collective n'est plus appliquée au sein de l'entreprise sans qu'il y ait eu semble-t-il d'écrit à l'adresse des salariés.

J'ai plusieurs questions : La justification apportée pour ne plus appliquer la convention collective au sein de cette entreprise (c'est-à-dire le fait qu'elle ne soit pas agréée en qualité d'entreprise d'investissement) est-elle valide ? Aurait-il fallu en informer de manière écrite les employés ? Quels sont les conditions pour appliquer (ou suspendre l'application) une convention collective ?

Merci pour votre retour sur ce cas qui, il est vrai, est spécifique.

Très cordialement.

J. x**xxxxx anonymisation**

Par **morobar**, le **18/02/2019** à **09:27**

Bonjour,
Une entreprise peut adhérer volontairement à une convention collective.
L'inconvénient est que les mises à jour ne sont pas applicables d'office.
Une entreprise peut aussi changer de convention collective voire déboucher sur rien d'autre que le code du travail, en observant la procédure décrite ici:
https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33666

Par **marnie81**, le **26/05/2019** à **17:51**

Bonjour,

A la suite de recherches complémentaires, j'ai trouvé de nouveaux éléments qui me permettent de préciser mon questionnement :

Nous sommes salariés dans un établissement secondaire dont le code APE est 7022Z, l'établissement principal ayant pour sa part un code APE différent (6619B suite à une demande d'ajout d'activités...). A la suite de l'embauche d'une salariée en contrat de professionnalisation sur l'établissement secondaire en 2015, les dirigeants ont fourni par erreur le code APE de l'établissement principal entrainant le refus de prise en charge de l'OPCA dont nous dépendions (celui correspondant au code 7022Z), la réponse faite par le cabinet comptable (voir ci-dessus) et de leur décision d'arrêter l'application de la CCN SYNTEC de manière unilatérale (sans que les dirigeants qui n'y entendent pas grand chose dans ce domaine n'aient été consultés et aient effectué de démarches en ce sens). bien entendu le cabinet comptable que nous avons interrogés sur ce problème ne nous a apporté aucune réponse (demande d'explication effectuée il y a bientôt 6 mois avec des relances et une lettre recommandée…)

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'aimerai donc savoir :

1- s'ils sont légitimes à procéder de la sorte,
2- si ce n'est pas le cas quels recours ?

Merci d'avance pour votre retour,

JT

Par **marnie81**, le **26/05/2019** à **17:51**

Bonjour,

A la suite de recherches complémentaires, j'ai trouvé de nouveaux éléments qui me permettent de préciser mon questionnement :

Nous sommes salariés dans un établissement secondaire dont le code APE est 7022Z, l'établissement principal ayant pour sa part un code APE différent (6619B suite à une demande d'ajout d'activités...). A la suite de l'embauche d'une salariée en contrat de professionnalisation sur l'établissement secondaire en 2015, les dirigeants ont fourni par erreur le code APE de l'établissement principal entrainant le refus de prise en charge de l'OPCA dont nous dépendions (celui correspondant au code 7022Z), la réponse faite par le cabinet comptable (voir ci-dessus) et de leur décision d'arrêter l'application de la CCN SYNTEC de manière unilatérale (sans que les dirigeants qui n'y entendent pas grand chose dans ce domaine n'aient été consultés et aient effectué de démarches en ce sens). bien entendu le cabinet comptable que nous avons interrogés sur ce problème ne nous a apporté aucune réponse (demande d'explication effectuée il y a bientôt 6 mois avec des relances et une lettre recommandée…)

J'aimerai donc savoir :

1- s'ils sont légitimes à procéder de la sorte,
2- si ce n'est pas le cas quels recours ?

Merci d'avance pour votre retour,

JT

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés