



Question sur convention collective

Par anon9812

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si dans une association, l'employeur est toujours dans l'obligation d'appliquer une convention collective et de la fournir à ses salariés, ou bien de fournir un équivalent

J'ai trouvé cette page du code du travail qui semble répondre à mes questions, mais je ne suis pas sûr de comprendre [url=https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/une-association-qui-emploie-un-salarie-doit-elle-appliquer-une-convention-collective]https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/une-association-qui-emploie-un-salarie-doit-elle-appliquer-une-convention-collective[/url]

Mes fiches de paie indiquent seulement les numéros de 26 articles du code du travail, tout n'y est pas (par exemple je sais que mes droits concernant les congés d'évènements familiaux en sont absents) [url=https://imgur.com/N8FdOEx]https://imgur.com/N8FdOEx[/url]

Et je n'ai rien d'autre indiqué ailleurs (ni dans mon contrat de travail, ni à mon lieu de travail, etc.)

Merci d'avance

Par kang74

Bonjour

Non, il n'est pas obligatoire de dépendre d'une convention collective, cela dépend de l'activité principale de l'entreprise et des accords avec les instances représentatives.

Donc beaucoup de salariés ne dépendent d'aucune convention collective.

Un contrat de travail ne contient bien évidemment pas tout le cadre légal associé, qu'on dépende d'une CCN ou pas.

(Comme on ne donne pas tout le code civil/pénal à la naissance d'ailleurs avec le carnet de santé et le livret de famille)

C'est donc très bizarre qu'il y ait des articles du code du travail sur vos fiches de paie ...

C'est à vous de vous renseigner sur vos droits : avec internet et legifrance c'est nettement plus simple qu'avant.

Par kang74

Sinon vous avez une question précise ?

Par anon9812

Bonjour,

Merci de votre réponse.

En fait, mon association a essayé de me retirer un congé pour évènement familial après qu'ils l'aient signé et que je l'ai pris, puis après m'être renseigné je leur ai expliqué que j'étais presque certain d'y avoir droit et ils ont alors avoué s'être trompé.

Je préfère donc savoir où trouver mes droits sans me reposer sur eux, par contre non je n'ai pas de question précise sur mes droits.

Actuellement je ne sais pas si mon entreprise dépend d'une convention collective ou non, ma coordinatrice non plus d'ailleurs, mais je pense que je vais quand même essayé de leur demander à nouveau.

Sont-ils obligés de me le dire si nous en avons une ?

Et si oui, sont-ils bien obligés de nous la fournir à notre demande ? C'est ce que j'avais compris du lien que j'ai mis tout à l'heure

[url=https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/une-association-qui-emploie-un-salarie-doit-elle-appliquer-une-convention-collective]https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/une-association-qui-emploie-un-salarie-doit-elle-appliquer-une-convention-collective[/url]

Je suppose qu'il doit y avoir beaucoup de droits qui sont différents d'une entreprise à une autre?
Mais si c'est le cas, alors est-ce que les sites comme Légifrance peuvent me renseigner sur mes droits, même s'ils dépendent de l'entreprise?

Par kang74

Seules les grandes entreprises qui ont des instances représentatives arrivent à négocier des accords d'entreprise .
Si vous faites partie d'une petite association, n'espérez rien en ce sens .
Vous pouvez vous renseigner auprès de l'inspection du travail pour la convention collective , mais dans le milieu associatif il n'est pas rare de ne dépendre que du code du travail .
Enfin les associations étant gérées souvent par des bénévoles qui ne sont pas plus calés que vous en droit, oui, il arrive qu'il y ait des couacs .

NB : Quel était le problème concernant les congés pour évènement ?

Par anon9812

Merci de votre réponse.

La connaissant un peu, je suis persuadé que notre gestionnaire RH est très calée en droit.
Les couacs sont bien évidemment inévitables et surtout parfaitement compréhensibles, venant de bénévole ou non d'ailleurs, je n'ai aucun problème avec cela.

Une convention collective était déclarée pour notre association il y a encore quelques semaines sur ce site, mais ce n'est plus le cas maintenant (je parle du site car je l'évoquerai juste après).
[url=https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective/selection]https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective/selection[/url]

Dans cet ordre, j'ai demandé un congé pour les obsèques de mon grand-père, il a été signé par ma coordinatrice, je suis allé aux obsèques, ma coordinatrice m'a indiqué que je n'avais pas le droit de prendre ce congé d'après ma gestionnaire RH, j'ai cherché notre convention collective sur la page citée plus tôt, celle que j'ai trouvé indiquait que j'avais bien droit à ce congé, j'ai contacté ma coordinatrice pour lui expliquer cela, elle m'a expliqué qu'ils se sont effectivement trompés.

La gestionnaire RH ne m'a jamais contacté à un quelconque moment.

Mais le problème c'est surtout que je n'aurais jamais eu ce congé sans le site en question et que j'ai appris récemment que la convention sur laquelle je me suis basé n'est pas notre convention collective.

Donc si quelque chose du même genre se produisait aujourd'hui, je ne vois pas trop ce que je pourrais faire.

Si je reprends l'exemple du décès d'un grand-parent, est-ce que vous savez comment est-ce que cela fonctionne concrètement pour savoir à combien de jour de congé est-ce que l'on a le droit sans convention collective?
Est-ce que la réponse se trouve dans le code du travail?

Par kang74

Contactez l'inspection du travail pour la convention collective ils savent si oui ou non l'association dépend d'une convention collective .

Par contre ce site est parfois source d'erreur ...

Et le code du travail dont vous dépendez ne prévoit pas de jours de congés pour le décès d'un grand parent (comme beaucoup de CCN d'ailleurs)

On tape " jour de congé pour événements familiaux, et on regarde sur legifrance (là est le cadre légal pur et dur) le code du travail

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195795/]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195795/[/url]

Et la convention collective si on en a une (sur légifrance aussi)

Si l'entreprise dépend d'une convention collective c'est noté sur la fiche de paie .

Il n'a aucun intérêt à dissimuler cela ...

Par anon9812

Je sais bien que ça n'a pas de sens de ne pas donner le numéro de la CCN

Néanmoins, ma gestionnaire RH m'a dit que pour les événements familiaux, l'association applique les mêmes jours que ceux de la CCN que je pensais être la bonne
Pour cette raison, elle m'a accordé un congé pour le décès de mon grand-père et un autre pour le mariage de ma sœur

Sauf que ces droits ne sont pas dans le code du travail
Donc je ne vois pas d'où est-ce que ces droits pourraient venir à part d'une CCN

J'en parlerai à nouveau à mon association avant de passer par l'inspection du travail

Merci beaucoup de votre temps, je pense que j'ai mes réponses

Par kang74

L'employeur a toujours le droit de faire plus que le droit ...
En fait l'inspection du travail a toutes les informations, tous les accords dont dépendent toutes les entreprises .

L'inspection du travail, cela ne sert pas à taper sur les employeurs, cela sert à connaître ses droits et à ce qu'ils les fassent connaître aux employeurs.

Par anon9812

Ils ont le droit de faire plus oui, mais ce qui se serait passé dans le cas de cette hypothèse c'est cela :

-Je demande un congé auquel je n'ai pas le droit

-Il est refusé

-Je leur demande une vérification, c'est-à-dire de regarder à nouveau si je n'y ai vraiment pas le droit, je ne suis pas en train de leur demander une faveur

-Ma responsable RH dit à ma coordinatrice qu'elle était "confuse de s'être trompée" et m'accorde le congé, elle a reconnu avoir fait une erreur

De quelle erreur est-ce que l'on parle si je n'y avais pas le droit?

Pour l'inspection du travail c'est juste que ce n'est pas nécessaire pour le moment, je peux en reparler à mon association avant et si cela peut éviter le risque qu'ils se braquent en me voyant passer par l'inspection du travail c'est tant mieux.

Mais je garde tout à fait cela pour après si nécessaire et merci d'avoir pris la peine de me donner plus d'informations sur cela, j'en comprends mieux le fonctionnement grâce à vous