

10/09/2007 | Thème du droit du travail : **Contrat de travail**

## Convention collective : bien la choisir et (bien) l'appliquer

Téléchargement  
GRATUIT

**Vous êtes expert-comptable et un de vos clients ne sait pas quelle convention collective appliquer ? Un délégué syndical de votre entreprise vous affirme qu'une nouvelle grille de salaires s'applique depuis le début du mois ? Il y a autant de problématiques que de conventions collectives, et il n'est pas toujours facile de savoir quelles sont les règles à appliquer...**

Notice d'information sur les conventions et accords de branche applicables dans l'entreprise (à délivrer au salarié lors de l'embauche)

Mots clés de l'article :

Une convention collective est un accord écrit conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés. Elle vise à adapter et à compléter les dispositions du Code du travail à un secteur d'activité donné, par exemple concernant les salaires minimaux, la période d'essai, le régime de prévoyance, etc.

Elle comprend généralement un texte de base et des annexes, ces dernières ne visant qu'une catégorie précise de salariés (ouvriers, employés, cadres, etc.).

La convention est ensuite régulièrement modifiée et complétée par des accords collectifs (ou avenants), qui portent sur un thème précis.

### Comment déterminer la convention collective applicable à votre entreprise ?

#### Champ d'application professionnel

Le critère essentiel permettant de déterminer la convention collective applicable aux salariés est celui de l'activité principale de l'entreprise, c'est-à-dire celle représentant le plus grand chiffre d'affaires ou celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés.

Chaque convention détermine précisément les activités qu'elle couvre, parfois en listant les codes NAF (nomenclature d'activités françaises, composés de trois chiffres et une lettre) concernés.

Or, chaque entreprise se voit attribuer un code NAF au moment de sa création : la convention collective applicable sera donc celle qui couvre votre activité principale et/ou qui mentionnera votre code NAF dans son champ d'application.

**Attention** : en cas de doutes sur la convention applicable, prenez contact avec votre direction départementale du Travail, qui vous aidera à déterminer laquelle il convient de choisir.

Les codes NAF font l'objet d'une refonte qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2008.

#### Champ d'application territorial

Une fois que l'activité professionnelle à laquelle se rattache l'entreprise est identifiée, il convient de vérifier quel est le champ d'application territorial de la convention collective. Pour cela, il faut se référer au texte même de la convention.

En effet, celle-ci peut ne concerner que les entreprises dont le lieu d'implantation est situé dans une région, voire un département (c'est notamment le cas dans les secteurs du bâtiment et de la métallurgie). Par conséquent, si votre entreprise n'est pas située dans le champ d'application territorial de la convention, vous ne serez pas soumis à ce texte.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, répartis sur tout le territoire, il sera possible d'appliquer différentes conventions en fonction de leur implantation, à condition que les établissements soient autonomes. Si ce n'est pas le cas, la convention applicable sera celle du siège social de l'entreprise.

#### Adhésion à un syndicat patronal

Dès lors que l'employeur est adhérent d'un des syndicats patronaux signataires d'une convention collective, il doit obligatoirement l'appliquer à son entreprise.

En conséquence, si votre entreprise fait partie du champ d'application territorial et professionnel de la convention, mais que vous n'adhérez à aucun syndicat, vous n'aurez aucune obligation de l'appliquer.

**Attention** : Si la convention ou l'accord collectif est étendu (par arrêté d'extension), le texte est applicable même si l'employeur n'adhère pas à une organisation syndicale signataire.

### A quelle date faut-il appliquer les avenants qui modifient ou complètent la convention ?

#### Si vous êtes adhérent à un des syndicats patronaux signataires

Dans ce cas, le texte est applicable :

- soit, à la date prévue par le texte ;
- soit, si le texte ne précise rien, dès le lendemain du dépôt, par un des syndicats signataires, du texte auprès du conseil de prud'hommes et de la direction du Travail.

#### Si vous n'êtes pas adhérent à un des syndicats patronaux signataires

Dans une telle hypothèse, le texte ne deviendra obligatoire que s'il est étendu.

Cette procédure d'extension a pour objectif :

- de vérifier que l'ensemble des dispositions légales sont bien respectées ;
- de rendre le texte obligatoire à l'ensemble des entreprises qui relèvent de son champ d'application territorial et professionnel.

Dans ce cas, la date d'application correspondra au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Exemple :**

*Vous n'êtes adhérent à aucun syndicat patronal. Un accord relatif aux salaires minima est conclu dans le cadre de votre convention collective et prévoit une date d'entrée en vigueur le 1er octobre 2007 : vous n'aurez pas à l'appliquer à cette date.*

*En revanche, si l'accord est étendu par un arrêté publié au Journal officiel du 15 janvier 2008, il faudra l'appliquer à compter du 16 janvier. Il n'y a pas de rétroactivité, c'est-à-dire que vous n'aurez pas à régulariser les salaires pour la période allant du 1er octobre 2007 au 16 janvier 2008.*

Adhérent à un syndicat signataire de l'accord	Application du texte non étendu	Application du texte étendu	Date d'application
oui	oui	Pas d'incidence	Lendemain du dépôt à la DDTE et au CPH ou date prévue par le texte
non	non	oui	Lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

**Notez-le :** Si vous ne respectez pas les salaires minima fixés par un accord **étendu**, vous êtes passible d'une amende de 750 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés...

#### Est-ce que tout mon personnel est concerné de la même façon par la convention collective ?

En principe, oui, quelle que soit la nature du contrat de travail.

En revanche, certaines dispositions de la convention peuvent ne s'appliquer qu'à une catégorie de salariés, par exemple les cadres ou encore les salariés travaillant de nuit.

Hormis ces exceptions, il est important de rappeler que les intérimaires ne sont pas vos salariés mais ceux de l'entreprise de travail temporaire : ils ne dépendent donc pas de votre convention collective. Il en est de même pour les salariés d'une entreprise sous-traitante.

#### Que faut-il appliquer en priorité : le contrat de travail ou la convention collective ?

Le principe qui prédomine pour répondre à cette question est le suivant : il faut appliquer les dispositions les plus favorables aux salariés.

En conséquence, si le contrat de travail contient une clause plus favorable que ce qui est prévu dans la convention collective (par exemple, si le délai de préavis en cas de démission est plus court dans le contrat que dans la convention), c'est le contrat dont il faut tenir compte en priorité.

A l'inverse, si la convention prévoit une période d'essai de 2 mois, le contrat ne pourra prévoir une durée plus longue.

#### Quelles sont vos obligations en matière d'information du personnel ?

**Vous avez l'obligation de tenir à disposition de vos salariés un exemplaire à jour de la convention collective. Un avis doit être affiché à ce sujet dans l'entreprise. Si vous disposez d'un intranet, il vous faut aussi mettre cet exemplaire en ligne.**

**Vous devez également remettre à chaque nouvel embauché une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise.**

**Cette notice peut préciser, par exemple :**

- les références aux textes applicables ;
- le lieu de consultation de ces textes ;
- des explications sur la nature des textes conventionnels ;
- des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

Ne pas afficher l'avis sur la mise à disposition de la convention collective peut vous coûter 750 euros...

Enfin, n'oubliez pas de faire apparaître la convention collective sur les bulletins de paie.

Vous avez une question en droit du travail ?

Notre service d'information juridique par téléphone peut vous renseigner sur la législation applicable. [En savoir plus sur Tissot Information Juridique.](#)