



Tout savoir sur les conventions collectives

| Publié le 18 mai 2013 | Dernière mise à jour le 29 décembre 2015

Est concerné tout salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention ou un accord collectif

Caractéristiques, contenu et champ d'application

Comment déterminer la convention applicable dans l'entreprise

Vous êtes salarié

La convention collective applicable à l'entreprise est normalement mentionnée sur le bulletin de paie et un avis, affiché sur les lieux de travail, doit comporter l'intitulé de la convention et l'endroit où un exemplaire à jour peut être consulté. Le salarié peut également s'adresser aux représentants du personnel qui disposent d'un exemplaire de la convention collective.

En cas de doute, votre Direccte (Unité territoriale dont relève votre employeur) peut vous informer sur la convention collective dont vous dépendez, grâce au domaine d'activité de votre entreprise et au code APE inscrit sur votre bulletin de paie.

Vous êtes employeur

La référence à l'activité économique de l'entreprise pour apprécier son rattachement à une convention de branche est dorénavant inscrite dans la loi. Les clauses dites d'option ou de départage qui permettent, dans certains cas précis, de déroger à ce principe sont légalisées.

La loi retient la notion d'activité principale

Désormais, il est inscrit dans le Code du travail que la convention collective applicable dans l'entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. L'activité principale s'apprécie, en principe, en fonction du plus grand nombre de salariés s'il s'agit d'une entreprise industrielle ou en fonction du montant du chiffre d'affaires s'il s'agit d'une entreprise commerciale.

Un droit d'option légalisé pour les entreprises à activités multiples

Dans les entreprises à activités multiples où le rattachement conventionnel selon le critère de l'activité principale s'avère incertain ou difficile (en raison notamment de fluctuations du chiffre d'affaire ou du nombre de salariés), les conventions collectives et les accords professionnels pourront, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les textes conventionnels qui lui sont applicables. S'ouvre ainsi un véritable droit d'option qui devrait mettre fin à de nombreux litiges. Pratiquement, ce type de clause d'option permet à l'employeur :

- lorsque l'entreprise se situe à la frontière de deux conventions collectives, de choisir la convention collective qui lui est applicable selon les critères déterminés dans l'accord de branche. Par exemple : dans les entreprises mixtes « bâtiment » et « travaux publics », le choix est possible entre la convention de l'une ou l'autre lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités relevant soit du bâtiment soit des travaux publics se situe entre 40 et 60 %. L'option est alors mise en œuvre dans l'entreprise après accord des représentants du personnel ;
- de rester régi par un dispositif conventionnel antérieur lors de la mise en place d'un dispositif conventionnel nouveau. On parle alors de « clause de statu quo ».

Important !

Texte de référence : article [L2261-2 \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901780&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20151229&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=665490452&nbResultRech=1\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901780&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20151229&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=665490452&nbResultRech=1)
du code du travail

[Consulter ou acheter une convention collective](#)