

# Tout savoir sur sa convention collective

*Une convention collective ? Késaco ?! Vous en avez entendu parler mais vous ne savez pas à quoi cela correspond ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Ce guide vous permet la convention collective dont vous dépendez. Vous saurez tout sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Votre contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement à laquelle vous avez droit ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, nous vous aidons à mieux comprendre et rechercher les informations qui vous intéressent.*

## **Sommaire**

### **1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?**

- a. Définition de la convention collective
- b. Thèmes abordés dans la convention collective
- c. Utilité de la convention collective

### **2. Quelle convention collective m'est applicable ?**

- a. L'activité de l'entreprise dans laquelle je travaille
- b. La notice d'information que mon employeur m'a remise au moment de l'embauche
- c. Les mentions figurant sur mon bulletin de paie
- d. Les mentions de mon contrat de travail
- e. L'affichage dans mon entreprise
- f. La consultation de mes représentants du personnel
- g. L'information auprès de l'Inspecteur du Travail

### **3. Comment s'applique ma convention collective ?**

- a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail
- b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs
- c. L'articulation d'une convention collective avec mon contrat de travail
- d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral
- e. Comment savoir à quels avantages j'ai droit ?

### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui m'est applicable ?**

- a. La convention collective qui m'est applicable est révisée
- b. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée
- c. La situation de mon entreprise a changé (économique ou juridique)
- d. La disparition des organisations signataires

### **5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?**

- a. Savoir chercher dans sa convention collective
- b. Comment lire les grilles de classification et trouver mon coefficient ?
- c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?
- d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

## 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

### a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi** : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi** : article L. 2221-2 du Code du travail

### b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois... ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés... ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle vous appartenez et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

N'oubliez donc pas, lors de la signature de votre contrat de travail, de consulter la convention collective applicable.

**c. Utilité de la convention collective**

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables aux salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail**

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## **2. Quelle convention collective m'est applicable ?**

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que votre employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider volontairement d'appliquer tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés qu'il emploie doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui vous est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui m'est applicable, il existe plusieurs indices :

### **a. L'activité de l'entreprise dans laquelle je travaille**

En principe, la convention collective qui m'est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de l'entreprise au sein de laquelle je travaille.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

#### **Texte de loi : article L. 2261-2 du Code du travail**

En cas de doute, si mon entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer.

*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise dans laquelle je travaille exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi** : Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230

**b. La notice d'information que mon employeur m'a remise au moment de l'embauche**

Mon employeur doit me remettre, au moment de l'embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si mon employeur ne me remet pas cette notice.

**Texte de loi** : article R. 2262-1 du Code du travail

**La position des juges** :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

**c. Les mentions figurant sur mon bulletin de paie**

Mon employeur a l'obligation de faire figurer sur mon bulletin de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si mon bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, je peux prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi** : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

**La position des juges** :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage

sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A SAVOIR** : mon employeur fait figurer sur mon bulletin de paie une convention collective. Mais je pense dépendre d'une autre convention collective. Laquelle des deux m'est applicable ?

Je peux me prévaloir de la convention collective inscrite sur mon bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, mon employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, je dépendrai de la convention collective correspondant à l'activité principale de mon entreprise.

**La position des juges :**

Les juges rappellent que si votre bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans votre entreprise eu égard à son activité principale, vous pouvez vous en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour votre employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

**d. Les mentions de mon contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans mon contrat de travail implique l'engagement de mon employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de mon entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

**La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, je peux exiger de mon employeur, de façon individuelle, devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle mon employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci m'est plus favorable.

**La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A SAVOIR** : la mention de la convention collective dans mon contrat de travail n'est pas une obligation pour mon employeur, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

**e. L'affichage dans mon entreprise**

Mon employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, que je trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de me remettre le texte intégral de la convention collective.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités me permettant de les consulter pendant mon temps de travail

**A SAVOIR** : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, mon employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi** : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

**La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission*

#### **f. La consultation de mes représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis à mes représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A SAVOIR** : Si votre entreprise refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession (vous devrez saisir les représentants du personnel)

**Textes de loi** : articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

Votre employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de votre convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Vous pouvez demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont vous dépendez, la convention collective qui vous est applicable.

**Textes de loi** : articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du code du travail

**A NOTER** : il se peut que je ne sois soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de mon employeur n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit il n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, mon employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si mon employeur n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19

janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### **3. Comment s'applique ma convention collective ?**

#### **a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail**

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minimas, votre employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**ATTENTION** : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### **b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs**

- **Avec un accord de branche**

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi** : article L. 2252-1 du Code du travail

- **Avec un accord d'entreprise**

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour vous. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi** : articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail

**La position des juges** :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

- **Avec un accord de groupe**

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi** : article L. 2232-35 du Code du travail

**c. L'articulation d'une convention collective avec mon contrat de travail**

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1<sup>er</sup> cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans votre contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent à votre contrat de travail
- 2<sup>ème</sup> cas : votre contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions de votre contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi** : article L. 2254-1 du Code du Travail

**La position des juges** :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499*

**A SAVOIR** : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour vous qui doit s'appliquer, sauf si votre contrat de travail prévoit ce cumul (par exemple, un contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, votre employeur peut faire référence à la convention collective dans votre contrat de travail. Dans ce cas, il s'engage à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre employeur peut vous imposer une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans votre contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;

- vous ayez été informé de l'existence de la convention au moment de votre engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088*

**A NOTER** : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat de travail peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n°94-42773.*

## e. Comment savoir à quels avantages j'ai droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : 8 € < 10 €. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare (0,20% x 12 mois) avec (0,10% x 13 mois). Donc pour la convention collective, la prime est de 28,80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28,80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare (0,20%) avec (0,10%) => pour le premier avantage, on applique la convention collective (0,20 %). Puis on compare (12 mois) avec (13 mois) => pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois). Donc la prime du salarié correspond à (0,20 % x 13 mois), c'est-à-dire à 31.20 €.

**A NOTER** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, vous pouvez en réclamer le bénéfice si vous remplissez les conditions d'attribution. Ainsi, vous pouvez saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685*

#### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui m'est applicable ?**

##### **a. La convention collective qui m'est applicable est révisée**

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour mon contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi** : article L. 2222-5 du Code du travail

##### **b. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée**

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi** : articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle 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 de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, vous conservez les avantages individuels que vous avez acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention vous procurait une rémunération ou un droit dont vous bénéficiez à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

##### **c. La situation de mon entreprise a changé (économique ou juridique)**

La modification de l'activité de l'entreprise dans laquelle je travaille ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans votre entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

#### **d. La disparition des organisations signataires**

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

##### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas de disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi : article L. 2261-14-1 du code du travail**

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit.  Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit syndical</li> <li>- Embauche (période d'essai),</li> <li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li> <li>- Temps de travail</li> <li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li> </ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si je cherche le montant de **mes indemnités de licenciement**, je devrai me reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si je cherche **le nombre de jours de congés payés** auxquels j'ai droit, je devrai me reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si je cherche **le salaire minimum** auquel j'ai droit, je n'hésite pas à regarder dans les annexes en fonction de mon statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver mon coefficient ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux même subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence

**Exemple de grille de classification :****Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE minimum	COEFFICIENT minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	<b>Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.</b>	<b>DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III</b>	<b>5</b>	<b>337</b>	<b>Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable...</b>
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle vous vous situez, vous devez vous référer :

- à votre statut (« CATEGORIE »)
- à la définition de votre poste (« DEFINITION »)
- à votre niveau de formation (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)

- au type de poste que vous occupez (« EXEMPLE d'emploi »)

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle vous appartenez, vous devez identifier la classe minimum qui vous correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si vous êtes dans la catégorie 2B, votre classe minimum est de 5.

**A NOTER** : dans cet exemple, votre employeur peut vous classer dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas vous positionner en classe 3.

En fonction de cela, vous pouvez déterminer votre coefficient en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous.

Toujours sur notre exemple, si votre employeur vous a positionné en classe 6, votre coefficient sera de 347 au minimum. En effet, votre employeur peut vous attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

***Exemple de grille de coefficients***

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
<b>6</b>	<b>347</b>
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Enfin, pour connaître de votre base de salaire, il vous suffit de vous référer à la valeur du point inscrite dans votre convention collective. Vous devrez donc multiplier votre coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction de votre coefficient. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

Ces grilles doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

Ainsi, la grille de salaires qui vous correspond est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi : articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail**

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'exposera :

- à des sanctions pénales (une amende de 4<sup>ème</sup> classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire

**Textes de loi : articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal**

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si votre employeur ne vous verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, vous disposez d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Vous pourrez également bénéficier de dommages et intérêts.

Toutefois, vous ne pourrez obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi : article L. 3245-1 du Code du travail**

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « *La convention collective qui m'est applicable est révisée* »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe III « Cadres » sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1<sup>er</sup>). Il s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2010.

L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

**Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.**