

# LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

MAJ le 05/11/2024

Les entreprises, en fonction de leur activité principale, doivent le plus souvent appliquer une convention collective. Cette dernière est importante tant pour les employeurs que pour les salariés car elle contient des règles de droit qui s'appliquent tout le long de la relation contractuelle : contrat, période d'essai, salaire, indemnité de licenciement...

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

Une convention collective est un **accord écrit** conclu entre **les organisations patronales ou groupement d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés**. Elle peut être conclue au niveau national, on parlera alors de Convention Collective Nationale (CCN) mais également régional voire local.

De manière générale, la convention collective est signée au niveau d'un secteur d'activité, on parle alors de branche : architecture, commerce de gros, hôtels, cafés, restaurants...



*A noter que dans cette fiche pratique, nous ne traiterons que des conventions collectives de branche !*

La convention collective a pour objectif de traiter **des conditions de travail et d'emploi**, ainsi que des **garanties sociales**. L'idée est ainsi de compléter ou de déroger à ce que prévoit le Code du travail en tenant compte des **situations spécifiques du secteur concerné**.

On trouvera dans une convention collective ainsi à titre d'exemple : la forme du contrat, la période d'essai, la classification, la mutuelle, la prévoyance, le maintien de salaire, la rémunération, les congés payés, le préavis, l'indemnité de licenciement...

Une convention collective est identifiée par un **numéro IDCC**. Attention à ne pas confondre IDCC et numéro de brochure.

*Exemple : l'IDCC de la CCN Bureaux d'études techniques est le 1486 mais le numéro de brochure est le 3018.*

## Quelle convention collective appliquer ?

- **Est-ce une obligation d'appliquer une convention collective ?**

**En principe oui** notamment si **l'entreprise entre dans le champ d'application d'une convention collective étendue**. Ce champ d'application dépend **de l'activité principale de l'entreprise** ainsi que **de sa zone géographique**.



Si la plupart des conventions collectives ont un champ d'application national, certaines ont un territoire plus restreint : région, département... (exemple : Bâtiment et travaux publics : Guadeloupe).

Si la convention collective **n'est pas étendue**, il faut vérifier si l'entreprise est **adhérente à une organisation patronale signataire**. Si c'est le cas, alors l'entreprise **devra** appliquer la convention collective.

Si une entreprise n'applique pas de convention collective alors que cette dernière est obligatoire, ou bien applique une convention collective différente, les salariés pourront demander en justice **tous les avantages conventionnels dont ils ont été privés** (salaires minima, congés pour événements familiaux...)

A contrario, si l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application d'une convention collective étendue ou si elle n'est pas adhérente à une organisation syndicale signataire en cas de convention collective non étendue, **l'entreprise n'aura pas d'obligation d'appliquer une convention collective**. Elle pourra toutefois le faire de **manière volontaire**.

- **Le principe : une seule convention collective selon l'activité principale**

Le principe est **UNE** convention collective par entreprise. Comme indiqué précédemment, celle-ci est déterminée en fonction de **l'activité principale** de l'entreprise caractérisée **par le code Naf de l'entreprise**.

Ce code est attribué à chaque entreprise par l'INSEE en fonction de l'activité qui occupe le plus grand nombre de salariés pour le secteur industriel ou de l'activité générant le chiffre d'affaires le plus important pour le secteur commercial. Au regard de ces critères l'INSEE déterminera l'activité principale de l'entreprise.



Une société ayant une activité principale et plusieurs activités secondaires n'aura en principe **qu'une seule convention collective dans la société**.

En cas de changement d'activité principale ou d'attribution erronée d'un code Naf, il est tout à fait possible de faire une demande de changement de ce code auprès de l'INSEE.

- **Les exceptions à ce principe**

Il peut arriver que certaines entreprises appliquent **différentes conventions collectives**. Attention, il s'agit de **situations exceptionnelles**.

Cela concerne essentiellement le cas où il existe un **centre d'activité autonome dans l'entreprise** ou le cas **d'un changement de situation juridique de l'employeur**. Dans ce dernier cas, la situation est en principe temporaire.

Pour qu'il y ait un centre d'activité autonome, celui-ci doit se situer dans un lieu distinct des autres activités et les salariés y travaillant doivent avoir une activité nettement différenciée des salariés des autres sites. En outre, le personnel et le matériel doit lui être propre voire avoir une direction différente. Il sera possible, uniquement dans ce cas-là, d'appliquer durablement différentes conventions collectives de branche dans une même entreprise.

## Comment s'articule la convention collective avec les autres normes ?

- **Articulation avec la loi**

Dans cette situation, lorsqu'il y a « conflit » entre la loi et la convention collective, il convient d'appliquer **le principe de faveur**. On applique donc la disposition **la plus favorable pour le salarié**.

Les lois forment un minimum social que les conventions peuvent seulement améliorer. On dit que la loi est **d'ordre public social**.

*Exemple : la loi prévoit comme rémunération minimale le SMIC. Les conventions collectives quant à elles prévoient une grille de salaire en fonction de la classification conventionnelle qui est, le plus souvent, supérieure au SMIC. Il faudra donc appliquer le minimum conventionnel dans ce cas.*

*Toutefois, si pour certaines classifications, la convention collective est inférieure au SMIC, ce sera ce dernier qui devra s'appliquer.*

- **Articulation avec le contrat de travail**

Là encore, il convient d'appliquer **le principe de faveur**.

La convention collective ne constitue qu'un minimum auquel **le contrat de travail peut déroger en faveur du salarié**. De cette manière :

- Si les dispositions conventionnelles sont plus favorables : elles se **substituent automatiquement** aux dispositions moins favorables du contrat de travail
- Si les dispositions conventionnelles sont moins favorables : le contrat de travail **résiste** à l'accord collectif

*Exemple : si nous reprenons le cas des salaires :*

- *Le contrat prévoit un taux horaire supérieur au conventionnel → on applique la rémunération contractuelle*
- *Par la suite, le taux conventionnel augmente et dépasse le taux contractuel → la rémunération conventionnelle remplace automatiquement la rémunération contractuelle*

- **Articulation avec d'autres accords collectifs**

Dans cette situation, c'est **le principe de proximité** qui s'applique en principe. Ainsi, un accord d'entreprise pourra déroger à la convention collective même si ce dernier est moins favorable que la convention collective.

*Exemple : la convention collective prévoit une majoration des heures supplémentaires de 25%. Un accord d'entreprise pourra passer ce taux de majoration à seulement 10%.*

Toutefois, pour certaines matières (**dites bloc 1**) et seulement celles-ci, on appliquera **toujours le principe de faveur**. Ainsi, un accord d'entreprise ne pourra jamais prévoir des dispositions moins favorables. Ces matières sont les suivantes :

- Les salaires minima et les classifications
- La mutualisation du financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation
- Les garanties collectives complémentaires
- La durée du travail : heures d'équivalence, définition du travailleur de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, annualisation au-delà de 1 an
- Les CDD en ce qui concerne la durée et le renouvellement, la durée de carence entre 2 contrats et la mise à disposition d'un intérimaire
- Le CDI de chantier
- L'égalité professionnelle hommes femmes
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- La poursuite des contrats de travail entre deux prestataires
- La rémunération minimale du salarié porté et de l'indemnité d'apport d'affaires

Pour d'autres matières (**dites bloc 2**), **la convention collective peut écartier expressément le principe de proximité pour appliquer le principe de faveur**. Si elle ne mentionne rien, c'est le

principe de proximité qui s'appliquera. Il faut donc toujours se référer à la convention collective pour voir s'il est possible de prévoir des dispositions moins favorables ! Ces thématiques sont les suivantes :

- La prévention des risques professionnels,
- L'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- L'effectif pour désigner les délégués syndicaux,
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

Pour tous les autres sujets (**dits bloc 3**), **le principe de proximité s'applique et l'accord collectif pourra déroger, même de manière défavorable, à la convention collective.**

## Est-il possible de changer de convention collective nationale ?

- **Les situations justifiant le changement de CCN**

**Il y a principalement 3 cas** pouvant justifier un changement de convention collective nationale :

- Une fusion, un regroupement ou un élargissement du champ d'application d'une convention collective ;
- Une application erronée d'une convention collective que l'on souhaite corriger ;
- Un changement dans la situation juridique de la société au sens de l'article L 1224-1 du Code du travail notamment en cas de changement d'activité de l'entreprise (cela s'applique également en cas de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise).

- **La procédure et les effets**

En cas de fusion / élargissement / regroupement de CCN

**Cette situation s'applique de facto aux entreprises de la ou des branche(s) concernée(s).**

Il convient dans ce cas de se référer à **l'accord d'élargissement ou de fusion** qui prévoit les mesures transitoires à appliquer.

A noter cependant que les dispositions conventionnelles de la convention qui disparaît doivent être remplacées par des dispositions communes et ce **dans un délai de 5 ans** à partir de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Les branches, durant ce délai, sont censées négocier afin de mettre en place une convention collective de remplacement s'appliquant à tous.

Durant ces 5 ans, les branches peuvent décider de maintenir les « anciennes conventions » mais passé ce délai, c'est bien la nouvelle convention collective qui devra s'appliquer.



*La Cour de cassation a considéré qu'en cas de dispositions spécifiques à la branche dans l'ancienne convention collective, celles-ci ne pouvaient prendre fin de plein droit : ces dispositions survivent donc en l'absence de convention collective de remplacement négociées.*

En cas d'application erronée de la CCN ou de changement dans la situation juridique de l'employeur

- Si application erronée d'une convention collective nationale : il convient ici de **dénoncer** la convention collective. Attention à bien regarder si la convention est à durée **déterminée ou indéterminée**. Dans le 1<sup>er</sup> cas, il conviendra d'attendre le terme de la convention pour en changer.
- Si changement dans la situation juridique de l'employeur : lorsqu'au sens de l'article L 1224-1 du Code du travail, les conventions auxquels l'entreprise était soumise ne sont plus applicables, **leur mise en cause** résulte de plein droit **sans qu'il soit besoin d'une dénonciation « formalisée »**. Cela étant, même dans ce cas, il est recommandé d'informer les salariés ainsi que l'inspection du travail afin de faire débiter le délai de prévenance.

## **Il convient donc d'informer du changement de CCN :**

- 1/ la DREETS
- 2/ les représentants du personnel s'ils existent
- 3/ les salariés

A partir de cette information, il faudra attendre **un préavis de 3 mois** (délai minimum pour appliquer la nouvelle CCN).

### **L'« ancienne » CCN continue toutefois de produire ses effets**

1- **soit jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord résultant de la négociation qui doit s'engager dans l'entreprise**, (ou bien adaptation des dispositions conventionnelles antérieures à celles nouvellement applicables, ou bien élaboration de nouvelles dispositions)

2 - **ou, à défaut d'une telle négociation, pendant un délai d'un an**. Ce délai courant à compter de l'expiration d'un délai de préavis de dénonciation de **3 mois**. Soit un **délai total de 15 mois**, qui est appelé « période de survie provisoire ».

Passé la période de survie provisoire de 15 mois, en l'absence de négociation, les salariés auront un maintien de la rémunération perçue sous l'empire des dispositions de l'ancienne CCN, si aucun formalisme n'est engagé.

Dans le délai de 12 mois, il faudra donc rédiger un « accord de substitution » pour valider l'application de la nouvelle CCN puis, informer individuellement des salariés de la rédaction de cet accord et l'application « unique » de cette CCN.



*Pour ne plus être lié par les dispositions de la CCN, il faut donc entamer des négociations au sein de votre entreprise !*

Cette négociation doit avoir lieu avec les représentants du personnel pour valider le fait que les salariés, à terme, **dépendront tous de la même convention collective sans maintien des avantages de l'ancienne CCN**.

Si la date est dépassée, les salariés pourront toujours se prévaloir des dispositions conventionnelles plus favorables notamment sur les thèmes liés à la rémunération.

Il n'est pas nécessaire de rédiger de nouveaux contrats de travail ou d'avenants pour les salariés mais il convient d'informer par courrier écrit les salariés de leur nouvelle classification en respectant un préavis de 1 mois.

### **La nouvelle CCN s'applique aux salariés, dès la fin du délai de prévenance**

En effet, les salariés peuvent également se prévaloir des conventions applicables du fait de la nouvelle activité de l'entreprise dès la fin des 3 mois du délai de prévenance.

Il en résulte ainsi, que les salariés se voient appliquer **les dispositions les plus favorables** des deux conventions pendant la période de « survie provisoire ou bien « à vie » en l'absence de négociation.