

Lire efficacement sa convention collective



Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir 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.

Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? **Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.**

Sommaire

Lire efficacement sa convention collective	1
I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?	3
1. Définition de la convention collective	3
2. Thèmes abordés dans la convention collective	3
3. Utilité de la convention collective	4
II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?	5
1. L'activité de l'entreprise	5
2. La notice d'information remise au moment de l'embauche	6
3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie	7
4. Les mentions du contrat de travail	7
5. La communication aux salariés	8
6. La mise à disposition des représentants du personnel	9
7. L'information auprès de l'inspecteur du travail	9
III. Comment s'applique une convention collective ?	11
1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail	11
2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs	11
3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail	13
4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral	15
IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?	16
1. La convention collective qui est applicable est révisée	16
2. La convention collective qui est applicable est dénoncée	16
3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé	17
4. La disparition des organisations signataires	17
V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?	19
1. Savoir chercher dans une convention collective	19
2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?	20
3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?	23
4. Comment lire les avenants de la convention collective ?	25

I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

1. 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 L2221-1, L2231-1 et L2231-3 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 déterminés dans cet ensemble.

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 L2221-2 du Code du travail.

2. 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, retraite supplémentaire.

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

3. 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.

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés, sans condition 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 L2251-1 du Code du travail.

II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'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 d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise entre dans le 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 doivent en bénéficier, sauf cas particuliers.

La convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition au sein de l'entreprise.

Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

1. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-19958).

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 L2261-2 du Code du travail.

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités différentes, 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 ;
- en cas d'activités mixtes, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est égal ou supérieur à 25% du chiffre d'affaires total.

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 (Cass. Soc, 23 avril 2003, n°01-41196).

Si l'entreprise 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 (Cass.Soc, 25 février 1998, n°96-40206).

2. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche.

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.

Texte de loi : article R2262-1 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. (Cass. Soc, 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 (Cass. Soc, 5 mai 2009, n°07-45016).

3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R3243-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité (Cass. Soc, 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. (Cass. Soc, 18 novembre 1998, n°96-42991).

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (Cass. Soc, 7 février 2007, n°05-44201), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (Cass. Soc, 15 novembre 2007, n°06-44008).

4. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'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.

(Cass. Soc, 13 décembre 2000, n°98-43452).

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur 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 (Cass. Soc, 18 juillet 2000, n°98-42949).

A savoir : Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable

Textes de loi : article L1242-12 du Code du travail

5. La communication aux salariés

L'employeur doit communiquer aux salariés, par tout moyen, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

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

Textes de loi : articles R2262-1 et R2262-3 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 (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

6. La mise à disposition des représentants du personnel

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

Textes de loi : articles R2262-2 du Code du travail.

A savoir : si l'employeur 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.

Texte de loi : articles L2132-3 et L2262-9 à -11 du Code du travail.

7. L'information auprès de l'inspecteur du travail

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

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D2231-2 et suivants, R2231-9 du Code du travail.

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

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

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

D'ailleurs, lorsque l'employeur choisit d'appliquer volontairement une convention collective, son engagement ne vaut que pour la version du texte sur laquelle il s'engage et non pas, pour ses éventuelles modifications ultérieures.

L'application dans une entreprise, des clauses d'une convention collective non obligatoire, n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. Soc, 11 mai 2016, n°15-10925).

Si celui-ci 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...).

III. Comment s'applique une convention collective ?

1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le Code du travail fournit un cadre légal, auquel une convention collective peut toutefois déroger dès lors que les dispositions contenues dans celles-ci sont plus favorables que celles du Code du travail.

Par exemple : Si la convention collective prévoit un salaire minimum conventionnel plus élevé que le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'employeur est alors tenu d'appliquer la convention collective en lieu et place du Code du travail.

2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Pour rappel, depuis la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes "convention de branche" désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. Les termes « convention d'entreprise » désigne quant à elle, toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Textes de loi : articles L2232-5 et L2232-11 du Code du travail.

Avec un accord de branche

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

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Texte de loi : article L2252-1 du Code du travail.

Avec un accord d'entreprise

Les dispositions de la convention de branche prévalent sur celles de la convention d'entreprise dans les thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires :
 - o institution d'un régime d'équivalence ;
 - o fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
 - o fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;
 - o fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et du taux de majoration des heures complémentaires et possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Texte de loi : articles L2253-1 du Code du travail.

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

©Juritravail 2019 - www.juritravail.com - Vous avez tous les droits

(Convention collective, code du travail et toutes les réponses à vos questions par des avocats et juristes).

- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Texte de loi : articles L2253-2 du Code du travail.

En revanche, dans les matières autres que celles mentionnées précédemment, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche.

Texte de loi : articles L2253-3 du Code du travail.

Avec un accord de groupe

Avant la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, une convention ou un accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Désormais, le code du travail ne comporte plus de dispositions spécifiques relatives à l'articulation entre les accords de groupe et les conventions de branche.

Néanmoins, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Ainsi, le régime des accords de groupe semble identique à celui des accords d'entreprise.

Ainsi, l'accord de groupe doit, a priori, prévaloir sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

Textes de loi : articles L2232-33, L2253-1 à L2253-3 du Code du travail.

3. L'articulation d'une convention collective avec le 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 :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : article L2254-1 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 telles qu'un changement de coefficient hiérarchique par exemple (Cass. Soc, 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 les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).(Cass. Soc, 6 juin 2007, n°05-43055).

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le 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

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son 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 ». (Cass. Soc, 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 peut de nouveau s'appliquer.

4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (*Cass. Soc, 20 mai 2014, n°12-26322*).

IV. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

1. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. Il est opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

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

Textes de loi : articles L2222-5, L2261-8 du Code du travail.

2. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. La convention collective peut être à durée déterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention conclue pour une durée déterminée. La Cour de cassation considère qu'une convention à durée déterminée ne peut être dénoncée unilatéralement (*Cass. Soc, 26 mai 1983, n°81-15262*).

La convention peut aussi être à durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut être dénoncée par les parties signataires.

La convention prévoit alors les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

Textes de loi : articles L2222-4, L2222-6 et L2261-9 du Code du travail.

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention 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.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention dénoncée, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Textes de loi : articles L2261-10 et L2261-13 du Code du travail.

3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé

La modification de l'activité de l'entreprise 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 l'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.

Texte de loi : article L2261-14 du Code du travail.

4. La disparition des organisations signataires

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Texte de loi : article L2261-14-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas de disparition des organisations signataires, continue de produire effet (Cass. Soc, 16 mars 1995, n°91-40210).

V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

1. Savoir chercher dans une convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application professionnel et territorial (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemples de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">• droit syndical ;• embauche (période d'essai) ;• égalité des rémunérations hommes/femmes ;• temps de travail ;• licenciement (indemnités, préavis).
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise, employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres) relative aux salaires notamment.

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable.

Par exemple, si vous cherchez le montant des indemnités de licenciement, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez le nombre de jours de congés exceptionnels auxquels vous avez droit, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez le salaire minimum, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de votre statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux, eux-mêmes 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 depuis 2012	Exemple d'emploi
1 (agent de service)	1 A Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	304	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1 B 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)	2 A Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre 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

	2 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.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable...
3 (cadre)	3 A	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
	3 B	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 se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION ») ;
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence ») ;
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »).

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 353 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le salaire minimum conventionnel qui doit être versé aux salariés. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La grille de salaires applicable à votre entreprise 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).

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'expose :

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

Textes de loi : articles R2263-3 et R2263-4 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 (Cass. Soc, 26 octobre 2011, n°10-17396).

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Texte de loi : article L3245-1 du Code du travail.

A noter : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur engage :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A savoir : Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Textes de loi : articles L2242-1, L2242-13 et L2243-1 du Code du travail.

4. Comment lire les avenants de la convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux.

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°25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

Champ d'application - Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Minima conventionnels - Article 2 (en vigueur étendu)

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En Euros)	Niveau				
Échelon	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,10
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97	-	21,55

Durée – Entrée en vigueur – Dépôt - Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification - Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Dans notre exemple, cet avenant modifie le barème des salaires horaires minima.

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.