

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

# Les conventions collectives

La convention collective contient les règles particulières du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, formation, etc ...) applicables à un secteur d'activité spécifique.

## Sommaire

- Qu'est-ce qu'une convention collective ?
- L'employeur est-il tenu d'appliquer une convention collective ?
- La convention collective s'applique-t-elle à tous les salariés ?
- Comment déterminer la convention collective applicable dans une entreprise ?

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

La convention collective contient les règles particulières du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, formation, etc ...) applicables à un secteur d'activité spécifique (champ professionnel). Elle adapte les règles du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.

Elle est conclue par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Les conventions collectives ont un champ géographique. Elles sont généralement nationales. Néanmoins, dans certains secteurs d'activité comme le BTP, la convention collective nationale est complétée des conventions collectives régionales et départementales.

Les dispositions d'une convention collective peuvent être plus favorables pour le salarié que le code du travail (par exemple durée du travail inférieure à la durée légale de 35 heures, indemnité de licenciement plus élevée que l'indemnité légale, etc ...).

La convention collective peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas (par exemple prime de fin d'année, congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, etc ...).

## L'employeur est-il tenu d'appliquer une convention collective ?

L'employeur doit appliquer la convention collective :

- si elle est conclue au niveau de l'entreprise,
- ou si l'entreprise entre dans son champ d'application territorial et professionnel et adhère à l'organisation patronale signataire,
- ou si la convention a été étendue au niveau national par le ministère chargé du travail.

En cas de refus de l'employeur d'appliquer la convention collective, les syndicats peuvent le tribunal de grande instance.

L'employeur doit informer les salariés de la convention collective applicable dans l'entreprise. Il doit leur remettre lors de leur embauche une notice les informant des textes conventionnels applicables.

Généralement, l'intitulé et la date de la convention collective applicable sont mentionnés dans le contrat de travail. L'intitulé de la convention doit apparaître sur le bulletin de paie.

La convention collective doit pouvoir être consultée par les salariés dans l'entreprise. Un avis est communiqué par tout

moyen aux salariés.

Cet avis comporte 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.

Elle doit également être mise à disposition des représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux, salariés mandatés).

De plus, un exemplaire à jour de la convention doit être mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise si elle possède un.

Articles R 2262-1 à R 2262-3 et R 3243-1 du code du travail.

## La convention collective s'applique-t-elle à tous les salariés ?

Oui. La convention collective s'applique à tous les salariés, qu'ils soient en CDI ou CDD, à temps complet ou à temps partiel. En revanche, elle ne s'applique pas aux stagiaires car ils ne sont pas liés par un contrat de travail.

## Comment déterminer la convention collective applicable dans une entreprise ?

Le rattachement à une convention collective s'opère en fonction de l'activité économique principale de l'entreprise. La référence à son identification auprès de l'INSEE n'a qu'une valeur indicative (**Cass. soc., 06/12/17, n° 16-20.559**). Le caractère principal de cette activité relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (**Cass., soc., 15/03/17, n° 15-19.958**).

En cas d'activités multiples, les juges doivent, pour déterminer la convention collective applicable à une entreprise à caractère industriel, rechercher quelle est l'activité principale de l'entreprise en fonction, notamment, de l'affectation réelle des salariés (**Cass. soc., 23/11/17, n° 13-28.704**).

- En cas de pluralité d'activités industrielles, l'activité principale est celle qui occupe le plus grand nombre de salariés ;
- En cas de pluralité d'activités commerciales, l'activité principale sera celle à laquelle correspond le chiffre d'affaires le plus élevé ;
- En cas d'activités mixtes, industrielles et commerciales, 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 répartition du temps de travail selon les activités peut également déterminer l'activité principale.

Notez que si l'entreprise a plusieurs activités séparées et non complémentaires, exercées dans des établissements distincts et autonomes, des conventions collectives différentes peuvent s'appliquer aux différents établissements.

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/documents-affichages-obligatoires-matiere-hygiene-securite.html> »  
<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/documents-affichages-obligatoires-matiere-personnel.html> »