

La convention collective

Description

La convention collective contient des règles du droit du travail adapté à un secteur d'activité donné : [contrat de travail](#), salaire, formation professionnelle, licenciement, etc. Il s'agit d'un accord conclu entre les organisations syndicales et les employeurs. Grâce au code APE ou NAF, vous pouvez déterminer quel texte conventionnel s'applique à votre entreprise. On fait le point avec vous.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un **accord conclu** entre d'une part, les organisations syndicales des salariés et d'autre part, les employeurs.

Les textes conventionnels comportent les règles relatives au **droit du travail et à la protection sociale** des salariés telles que :

- Les conditions de travail ;
- Les grilles de salaire ;
- Les classifications ;
- Les conditions d'emploi ;
- La formation professionnelle ;
- Les garanties sociales.

La convention collective a pour objectif d'**adapter les règles** prévues dans le Code du travail à un secteur d'activité donné.

Par ailleurs, il est important de faire la différence entre **convention collective et accord de branche**. En effet, la convention collective est plus générale et traite de l'ensemble des sujets du droit du travail. L'accord de branche a pour vocation de traiter qu'une seule partie de ces sujets.

Bon à savoir : La [grille de salaire Syntec](#) fixe un montant minimum de rémunération en fonction de la classification des salariés.

A qui s'adresse le texte ?

En principe, la convention collective négociée dans l'entreprise s'applique à l'ensemble des salariés qu'ils soient en [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#) ou en contrat à durée déterminée (CDD).

Certains salariés peuvent, cependant, être **exclus du champ d'application** de la convention.

En effet, le texte ne s'applique pas aux salariés qui disposent d'un statut particulier tels que les salariés **VRP** (voyageur, représentant et placier). Ce sont des représentants de commerce salarié.

Quel est le champ d'application de la convention collective ?

Lors de la négociation, les employeurs et représentants des salariés **déterminent le champ d'application** la convention collective.

En pratique, celle-ci est négociée à plusieurs niveaux :

- Entreprise ou groupe d'entreprises ;
- Etablissement ou groupe d'établissements ;
- Unité économique et sociale (UES) ;
- Professionnel ou interprofessionnel ;
- Branche ou interbranches.

Bon à savoir : Selon le secteur d'activité, certains accords régionaux, départementaux ou catégoriels (cadre, ouvriers, etc.) peuvent être ajoutés aux les textes conventionnels.

Par ailleurs, la convention collective peut être négociée au niveau national, régional ou départemental.

En général, la plupart des conventions collectives sont nationales. On parle, ainsi, de **conventions collectives nationales (CCN)**.

Comment trouver le texte conventionnel applicable

dans l'entreprise ?

Il existe plusieurs moyens pour l'employeur et le salarié de savoir quel texte conventionnel est applicable.

Pour le salarié

En principe, l'employeur a l'**obligation d'informer les salariés** de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Il doit notamment transmettre aux nouveaux salariés une notice d'information concernant les textes conventionnels.

Par ailleurs, l'employeur doit **mentionner sur la fiche de paie** la convention collective. Ainsi, sur la fiche de paie doit obligatoirement apparaître l'un des éléments suivants :

- Nom de la convention collective ;
- Identifiant des conventions collectives (IDCC) ;
- Numéro de brochure.

La convention collective peut également être mentionnée dans le **contrat de travail du salarié**.

Pour l'employeur

Le **secteur principal d'activité** de l'entreprise permet à l'employeur de déterminer la convention collective applicable.

Le **code NAF ou APE** délivré par l'[INSEE](#) lors de la création d'entreprise permet de connaître le secteur d'activité.

Par exemple, la [convention collective Syntec](#) s'applique aux entreprises ayant une activité principale d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, cabinets d'ingénieurs-conseils et entreprises d'organisation de foires et salons.

Bon à savoir : Le [code NAF/APE](#) est un code composé de quatre chiffres et d'une lettre.

Voici un tableau répertoriant certaines des **conventions collectives principales** :

Nom de la convention collective	IDCC	Brochure
---------------------------------	------	----------

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils	IDCC 1486	3018
Hôtels, cafés, restaurants	IDCC 1979	3292
Bâtiment ouvrier (entreprises de plus de 10 salariés)	IDCC 1597	3258
Entreprises de la publicité et assimilés	IDCC 86	3073
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	IDCC 2216	3305
Services de l'automobile	IDCC 1090	3034
Transports routiers et activités auxiliaires du transport	IDCC 16	3085
Immobilier	IDCC 1527	3090
Télécommunication	IDCC 2148	3303
Métallurgie : ingénieurs et cadres	IDCC 650	3025

Dans quels cas l'employeur doit-il appliquer la convention dans l'entreprise ?

Il existe **deux cas** dans lesquels l'application de la convention collective dans l'entreprise est obligatoire :

- La convention a fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension ;
- L'entreprise adhère à l'organisation patronale signataire en l'absence d'arrêté d'extension national.

Lorsque la convention collective a fait l'objet d'un **arrêté ministériel d'extension**, on dit qu'elle est étendue. Cela signifie que son application devient obligatoire.

Attention : En cas de non-respect des dispositions prévues dans la convention collective, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. A défaut d'application d'une convention étendue, les syndicats peuvent également agir contre l'employeur en saisissant le tribunal judiciaire.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Lorsque le texte conventionnel entre dans le champ d'application de l'entreprise, l'employeur doit respecter certaines obligations :

- Appliquer la convention à l'ensemble des salariés ;
- Informer les salariés et délégués syndicaux ;
- Mentionner la CCN sur la fiche de paie.

Appliquer le texte conventionnel

La convention collective doit être appliquée dans l'entreprise dès lors qu'elle est étendue et qu'elle entre dans le champ d'application géographique et professionnel.

Dans ce cas, l'employeur doit veiller à ce que la convention **s'applique à tous les salariés** de l'entreprise peu importe la nature du contrat de travail (CDD, CDI, alternance, etc.).

Informers les salariés et les délégués du personnel

L'employeur doit informer les salariés des textes conventionnels applicables dans l'entreprise. Il doit notamment **communiquer ces documents aux salariés** lors de leur embauche.

Par ailleurs, l'employeur doit tenir à disposition des salariés un exemplaire à jour des textes conventionnels et prévoir un affichage dans l'entreprise.

En outre, l'employeur doit informer les délégués du personnel des textes conventionnels en vigueur. Il doit notamment leur fournir un **exemplaire de la convention collective à jour**.

Mentionner la convention sur la fiche de paie

L'employeur a l'obligation de **mentionner la CCN** sur la fiche de paie des salariés.

Il peut ainsi indiquer sur la fiche de paie le nom de la convention collective, l'identifiant des conventions collectives (IDCC) ou encore le numéro de brochure.

A noter : La mention sur la fiche de paie permet ainsi au salarié de pouvoir **consulter les textes conventionnels**

qui lui sont applicables.

FAQ

Comment identifier une convention collective ?

Le code APE ou NAF, l'identifiant des conventions collectives (IDCC) ou encore le numéro de brochure permet de trouver le texte d'une convention.

Quelle est sa durée de validité ?

En principe, il n'existe pas de durée de validité de la convention collective. En revanche, les parties signataires peuvent prévoir une durée de validité de 5 ans maximum.

Quelle est la différence entre la convention collective et l'accord de branche ?

La CCN traite de l'ensemble des thèmes relatifs au droit du travail alors que l'accord de branche ne traite que l'un ou plusieurs de ces thèmes.