

## QU'EST CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Une convention collective est un accord écrit conclu entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité.

Elle a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés (rémunération, durée du travail, *etc.*) et leurs garanties sociales (maladie, maternité, accident du travail, prévoyance, retraite, *etc.*). Elle comporte un texte de base, souvent complété par des annexes, des avenants, des accords.

## COMMENT DÉTERMINER QUELLE CONVENTION APPLIQUER ?

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (Article L2261- 2 du code du travail).

Pour savoir quelle est la convention applicable à la structure, il faut vérifier :

- ▶ son champ d'application et se reporter au code NAF (ex APE) de la structure ;
- ▶ l'existence d'une obligation pour la structure d'appliquer les dispositions conventionnelles.

Chaque convention collective indique clairement - généralement dans l'article 1 - son champ d'application :

- ▶ niveau géographique : national, régional, départemental ;
- ▶ niveau professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

Le plus souvent, les activités couvertes par la convention ou l'accord sont désignées par les codes NAF correspondants : il suffit donc de les comparer avec celui attribué à la structure pour savoir si celle-ci doit ou non appliquer la convention collective.

**Attention :** le code NAF n'est qu'un indice et non une preuve. L'activité effective et principale exercée par la structure demeure le vrai critère d'application de la convention collective.

L'application d'une convention collective relève de trois cas de figures :

- ▶ l'employeur est adhérent d'une organisation patronale et doit appliquer la convention signée par le syndicat ;
- ▶ qu'il soit ou non adhérent d'une organisation syndicale, le secteur d'activité de l'employeur relève d'une convention collective étendue. Cette extension a pour effet de rendre obligatoire les dispositions de la convention pour tous les employeurs et les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial ;
- ▶ si l'entreprise n'adhère à aucun syndicat et si elle ne relève d'aucune convention étendue, elle n'a pas d'obligation en la matière.

Néanmoins, un employeur peut choisir d'appliquer volontairement un accord collectif auquel il n'est pas soumis de droit. Cette application volontaire peut résulter d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un usage. Elle peut aussi prendre la forme d'un accord collectif signé au niveau de la mutuelle ou de l'association concernée.

## A QUOI OBLIGE UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au code du travail mais également à la convention collective dont relève la structure concernée.

L'application d'une convention collective peut avoir des conséquences sur plusieurs points :

- ▶ grilles de classification des emplois ;
- ▶ salaires minima applicables ;
- ▶ périodes d'essai et de préavis ;
- ▶ types de contrats de travail pouvant être conclus avec les salariés ;
- ▶ organisation du temps de travail ;
- ▶ maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, maternité ;
- ▶ gestion des congés ;
- ▶ taux de cotisations supérieurs aux taux minima légaux ;
- ▶ obligation d'adhérer et de cotiser à une institution de prévoyance ;
- ▶ détermination de l'organisme de formation professionnelle continue auprès duquel cotiser, et le taux applicable ;
- ▶ représentation du personnel.



**A savoir :**

- ◆ *Un contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables pour le salarié que la convention applicable. Dans ce cas, le contrat de travail prime.*

**INFORMATION DES SALARIES**

L'employeur doit informer ses salariés de l'application d'une convention collective en respectant certaines formalités :

- ▶ fournir au salarié lors de son embauche une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ;
- ▶ tenir un exemplaire de la convention collective à la disposition du personnel sur le lieu du travail ;
- ▶ indiquer la convention sur les bulletins de salaires ;
- ▶ mentionner la convention dans les contrats de travail.

**LES PRINCIPALES CONVENTIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

- ▶ Convention collective Croix Rouge française du 15 juillet 1952 modifiée le 3 juillet 2003.
- ▶ Convention collective hospitalisation privée non lucrative du 31 octobre 1951.
- ▶ Convention collective du personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.
- ▶ Convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999.
- ▶ Convention collective du 4 juin 1983 des acteurs du lien social et familial étendue le 22 janvier 1987 et son annexe 6 du 14 janvier 2005 relative aux établissements d'accueil de jeunes enfants étendue le 22 juin 2007.
- ▶ Convention collective de l'animation du 28 juin 1988 étendue le 10 janvier 1989.
- ▶ Convention collective du sport du 7 juillet 2005 étendue le 21 novembre 2006.
- ▶ Convention collective du tourisme social et familial du 28 juin 1979 étendue le 2 juillet 1980.
- ▶ Convention collective des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 étendue le 9 février 2004.
- ▶ Convention collective de la mutualité du 31 janvier 2000 étendue le 17 août 2001.
- ▶ Convention collective des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 étendue le 31 octobre 2012.
- ▶ Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue le 29 décembre 2011.

Les conventions collectives sont consultables sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

