

EN LIGNE
SOIRÉE D'INFO
EXECUTIVE

23 JUIN
2020

IL ÉTAIT UNE FOIS,
VOUS.

UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE
IAE PARIS
SORBONNE BUSINESS SCHOOL
Une grande histoire de management



Macronique notariale

Entrepreneurs, c'est la convention collective qui vous choisit

La plus grande confusion règne dans l'esprit des chefs d'entreprise, mais aussi des professionnels du droit et du chiffre, sur les critères d'application d'une convention collective



Freepik



Par Bruno Bedaride, notaire

L'objet d'une convention collective est de régir les relations individuelles de travail entre l'employeur et ses salariés. Ne pas appliquer une convention collective de branche obligatoire aura des conséquences

préjudiciables pour l'entreprise au regard des droits qu'elle confère aux salariés. Aucune liberté de choix n'est permise et se rattacher artificiellement à un « code NAF » est un leurre qui ne trompera pas le juge.

Suivant le niveau de négociation, qui peut être celui de l'entreprise, d'une branche d'activité, ou de plusieurs branches d'activité sur le territoire national, une convention collective prendra la forme soit d'un accord collectif d'entreprise, soit d'une convention collective de branche, soit d'un accord national interprofessionnel.

La convention collective de branche, qui nous intéresse ici, est donc celle qui a été négociée dans un secteur d'activité donné permettant d'en réguler la concurrence par l'application de règles salariales communes. Elle peut avoir un champ d'application local, régional ou national.

Les conventions collectives de branche qui n'ont pas fait l'objet d'un arrêté d'extension par le ministre du Travail sont dites non étendues. Une convention collective non étendue est facultative à l'entreprise, dans le respect de son champ d'application. De sorte que son application ne peut résulter que de l'adhésion de l'employeur à celle-ci ou à une organisation patronale signataire ou encore, en dehors de toute adhésion, par sa mise en application de fait, à l'initiative de l'employeur.

Inversement, les conventions collectives de branche étendues sont impératives pour les employeurs, conformément à leur champ d'application.

Mais l'application d'une convention collective de branche, étendue ou non, suppose un examen minutieux des règles définissant son champ d'application territorial, professionnel et personnel.

Il faut donc vérifier, en premier lieu, l'espace géographique qu'une convention collective de branche entend couvrir (territoire national ou local). Le siège social importe peu, car c'est le lieu de travail réel qui est seul pris en compte.

■ “Sauf cas exceptionnels, une entreprise ne peut exercer qu'une seule activité principale ”

Il conviendra, en second lieu, de rechercher si l'activité principale de l'entreprise correspond au champ d'application professionnel de la convention collective de branche. Sauf cas exceptionnels, une entreprise ne peut exercer qu'une seule activité principale.

Lorsque l'entreprise exerce plusieurs activités, l'activité principale est celle qui occupe la majorité des salariés pour les entreprises à caractère commercial, ou celle qui génère le plus important chiffre d'affaires pour les entreprises industrielles.

S'agissant de la caractérisation de cette activité principale, il est une idée répandue, selon laquelle la convention collective de branche applicable à une entreprise dérive nécessairement d'un code statistique attribué par l'INSEE à l'entreprise, à savoir le "code NAF". Cette croyance s'explique par le fait que la plupart des conventions collectives définissent leur champ d'application professionnel par référence aux codes statistiques de l'INSEE.

■ “Un code APE ne tient lieu ni de loi, ni de convention collective”

Le code NAF n'est autre que le code APE, c'est-à-dire le code de l'activité principale exercée en référence à la nomenclature d'activités française. Or un code APE ne tient lieu ni de loi, ni de convention collective. En effet, ce code n'a qu'une valeur indicative et le juge ne sera pas tenu par celui-ci, ni même d'ailleurs par la description statutaire de l'objet social d'une société. En effet, les juridictions doivent s'évertuer à donner leurs exactes qualifications juridiques aux faits qu'elles apprécient souverainement. En fait de conventions collectives, le code APE ne vaut donc pas titre !

En cas de changement d'activité principale, l'entreprise devra respecter le régime de la mise en cause. Ce régime fixe des dispositions transitoires lorsqu'il est mis fin, dans les cas prévus par la loi, à l'application d'une convention collective. Ce régime prévoit des dispositions protectrices des salariés, notamment en termes de maintien de salaire en l'absence d'application d'une nouvelle convention collective.

Il peut aussi exister des cas de conflit de conventions collectives de branche. C'est le cas lorsque deux conventions respectivement nationale et locale sont applicables à un même secteur d'activité.

Lorsque ces conventions ont été conclues antérieurement au 6 mai 2004, il est fait application du principe de faveur, consistant à réserver les stipulations les plus favorables aux salariés se rapportant au même objet. Toutefois, la convention spécifique ne peut pas déroger à celle de portée générale par des stipulations moins favorables aux salariés. Le principe de faveur a été écorné par la réforme du 4 mai 2004, faisant prévaloir les stipulations de la convention spécifique, fussent-elles moins favorables aux salariés, sur celles contenues dans la convention de plus large portée, sauf si cette dernière prohibe expressément une telle dérogation.

En revanche, la situation n'est pas conflictuelle, lorsque deux conventions collectives applicables à une même branche d'activité ne visent pas la même catégorie de salariés. Dans ce cas, il sera fait une application distributive des conventions suivant les catégories de salariés concernées (par exemple cadres et non cadres).

■ “L'entreprise sera soumise à des obligations d'informations”

Après détermination de la convention collective de branche applicable, l'entreprise sera soumise à des obligations d'informations qui se traduisent notamment par la remise d'un exemplaire de la convention collective aux institutions représentatives et syndicales et par la notification annuelle à ces mêmes personnes de la liste des modifications éventuellement apportées à la convention.

De plus, l'entreprise doit tenir à la disposition des salariés, sur leur lieu de travail, un exemplaire à jour de la convention collective, sauf à encourir une peine contraventionnelle de 750 € et à rendre inopposable la convention aux salariés.

Enfin, la convention doit être mentionnée sur les bulletins de salaire des salariés, sauf à s'exposer au versement de dommages-intérêts à raison de cette seule inexécution causant nécessairement préjudice.

A lire également

[Cas pratique - Détermination circonstanciée d'une convention collective de branche applicable à l'activité d'une société lors de l'embauche d'un premier salarié](#)

Publié le 26/03/2018

Catégories :

Gouvernance / Social / Macronique notariale, par Bruno Bédaride /