

# NOTE JURIDIQUE

## CHANGER DE CNN : COMMENT FAIRE ?

### UNE CONVENTION COLLECTIVE ADAPTEE : POURQUOI ?

Une convention collective vise à adapter les dispositions prévues par le Code du travail à une branche professionnelle, une profession. Elle constitue donc un complément aux règles fixées par le droit du travail. Cette convention ratifiée par les organisations syndicales et patronales peut donc s'appliquer dans toutes les entreprises appartenant à la branche. Elle constitue à elle-même un régime juridique pour les salariés et les employeurs. **C'EST POUR CELA QU'ELLE DOIT ETRE ADAPTEE AU MIEUX POUR LES DEUX PARTIES CAR C'EST SUR ELLES, QUE LES DISPOSITIONS DE LA BRANCHE VONT PESER.**

La convention collective a des conséquences au niveau des salariés mais au niveau de l'employeur également : classification, rémunération, prévoyance, calcul des indemnités de départ etc.

*Par exemple, la branche de [l'Import-Export](#) est une branche très active qui révise régulièrement la classification, les salaires ou encore, pilote les dispositifs de formation. A l'aune du dialogue social dans les entreprises, le poids de la branche est donc considérable. **IL NE FAUT DONC PAS NEGLIGER LE CHOIX DE SA CONVENTION COLLECTIVE QUI EST A PRESENT DETERMINANTE POUR LA VIE DE L'ENTREPRISE.***

### COMMENT BIEN DETERMINER SA CONVENTION COLLECTIVE ?

#### LES IDENTIFIANTS

- ✓ **L'activité professionnelle** : dans l'intitulé de la convention
- ✓ **Numéro IDCC** : identifiant de la convention collective, c'est un numéro unique d'identification attribué par le Ministère du travail
- ✓ **Numéro de brochure** : 4 chiffres attribués à la convention lors de la publication au Journal Officiel

---

**CES IDENTIFIANTS DOIVENT OBLIGATOIREEMENT ETRE MENTIONNES SUR LE BULLETIN DE PAIE DES SALARIES DES LORS QUE LA CONVENTION COLLECTIVE EST APPLICABLE AUX SALARIES.**



## DETERMINATION DE L'ACTIVITE PRINCIPALE

La détermination de l'activité principale est le critère essentiel pour définir la convention collective applicable et adaptée à l'entreprise.

L'activité principale peut être définie de **2 manières différentes** :

- ✓ Activité générant le plus grand chiffre d'affaires pour le secteur commercial
- ✓ Activité qui a le plus gros des effectifs salariés pour les secteurs industriels et des services

Par conséquent, c'est l'activité principale qui détermine le code NAF (Nomenclature d'Activités Française) qui permet d'appliquer la convention collective la plus en adéquation avec l'activité de l'entreprise mais surtout de ses besoins ou spécificités.

 *Toutefois, il existe des CCN qui n'appréhendent pas de code NAF : c'est le cas notamment de la CCN de l'[Import-Export](#). La branche se caractérise par une forme de commerce et non par des produits. SON CHAMPS D'APPLICATION APPREHЕНDE UNE ACTIVITE PRINCIPALE (DONT L'IMPORTATION ET L'EXPORTATION DE PRODUITS CHIMIQUES).*

## APPLICATION

La Convention collective d'une branche d'activités s'applique dès lors que :

- Elle s'inscrit dans le cadre d'un arrêté ministériel d'extension
- Le chef d'entreprise est adhérent à une organisation patronale signataire de la convention collective
- Elle est définie au sein de l'entreprise et qu'elle ne relève pas d'un arrêté ministériel

La Convention collective **s'applique également à tous les salariés et employeurs**.

## CONSEQUENCES

La vigilance doit être portée sur l'application de la bonne Convention collective car elle engage l'employeur.

En effet, l'employeur est obligé de se référer à la Convention collective dont il dépend. **LES DISPOSITIONS QUE CONTIENNENT LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE D'UNE ENTREPRISE VAUT, JURIDIQUEMENT, TOUT AUTANT QUE LE CODE DE TRAVAIL. LA CCN N'EST NI INFÉRIEURE NI SUPÉRIEURE AU LEGAL.**

Chaque entreprise dépendante d'une CCN est obligée de prendre en considération les dispositions qui ont été négociées par les organisations patronales et syndicats de salariés.

La CCN ajoute donc des obligations complémentaires et/ou supplémentaires pour l'employeur en plus de ses obligations légales. Ces dispositions supplémentaires sont bien souvent spécifiques aux métiers de l'activité de la branche afin de s'adapter au plus près des besoins des entreprises et de leurs salariés.

Il faut donc distinguer 3 hypothèses :

- ✓ **Si l'employeur est adhérent d'une organisation patronale** : il doit appliquer la convention signée par le syndicat.
- ✓ **Si 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'employeur n'est pas adhérent d'une organisation patronale et ne relève pas non plus d'une convention collective étendue.** L'employeur n'a aucune obligation d'appliquer la convention collective mais est contraint de mentionner son intitulé sur le bulletin de paye et sur les affichages obligatoires de l'association ou de l'entreprise.

*En pratique*, lors de la conclusion d'un accord collectif de branche (portant par exemple sur la revalorisation des minima), celui-ci aura une **application immédiate** pour les entreprises adhérentes à l'une des Fédérations signataires. C'est le cas par exemple des entreprises adhérentes de l'UFCC appliquant la CCN Import-Export, puisque leur Fédération est représentative dans la branche et signataire des accords (cela permet d'avoir une meilleure « visibilité RH »). **IL CONVIENDRA D'ATTENDRE L'EXTENSION MINISTERIELLE POUR QUE LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES S'APPLIQUENT A L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES ET SALARIES DE LA BRANCHE.**



## COMMENT CHANGER DE CONVENTION COLLECTIVE ?

### PROCEDURES ET DELAIS

#### LA DENONCIATION

Cette procédure ne concerne que les CCN à durée indéterminée (sans date de fin) et les parties signataires. Pour dénoncer une Convention collective, le Chef d'entreprise doit suivre les étapes suivantes :

- ✓ **ETAPE 1** : solliciter un nouveau code APE auprès de l'INSEE puisque l'ancien n'est plus valable car incompatible
- ✓ **ETAPE 2** : respecter le délai de préavis, préalable à toute modification, lorsque celui-ci est mentionné dans la Convention collective ou, à défaut, appliquer **UN DELAI DE 3 MOIS**, comme les articles [L.2261-9](#) et [L.2222-6](#) du Code du travail en disposent. La Convention collective est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire
- ✓ **ETAPE 3** : transmettre une **déclaration de dénonciation** auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccete). La dénonciation doit également être notifiée aux autres signataires de la CCN. Cependant, le dépôt auprès de la Dirccete n'est pas exigé pour la mise en cause d'une Convention collective
- ✓ **ETAPE 4** : émettre une **notification de la dénonciation** de la Convention collective auprès des IRP (CSE)
- ✓ **ETAPE 5** : informer les salariés de la modification de la convention collective avec un préavis d'un mois, préalablement au changement. Un avenant doit préciser les nouvelles dispositions conventionnelles susceptibles d'impacter leur contrat de travail

*En pratique, les entreprises adhérentes à l'UFCC sont susceptibles d'être soumises à ce type de procédure (et à son délai différent) si celles-ci souhaitent changer de CCN.*

## LA TRANSITION

Dans le cas où la dénonciation est voulue par tous les signataires, la CCN continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte ou, à défaut, **PENDANT 1 AN** à partir de l'expiration du préavis.

Une nouvelle négociation doit s'engager **DANS LES 3 MOIS** qui suivent le début du préavis précédent la dénonciation. Un accord peut être conclu avant l'expiration du préavis.

Lorsque la CCN n'a pas été remplacée par un nouveau texte dans un délai d'1 an après l'expiration du préavis, les salariés conservent une rémunération identique à celle des 12 derniers mois (et non plus les avantages acquis).

- ✓ **Si une nouvelle Convention collective est applicable :** L'article [L.2261 -11](#) du Code du travail prévoit le maintien des effets de la CCN dénoncée jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle. Les salariés ne peuvent plus se prévaloir de droits prévus par l'ancienne Convention.
  
- ✓ **Si plus aucune Convention collective n'est applicable :** si l'ancienne CCN était d'application obligatoire et que plus aucune CCN n'est désormais applicable, les effets de l'ancienne en termes de rémunération (salaire, grilles et indices d'évaluation, primes et indemnités...) sont maintenus **PENDANT 1 AN**. Les salariés conservent donc la rémunération de l'ancienne convention pendant **15 MOIS** (12 mois + 3 mois de préavis). Si l'ancienne CCN était appliquée volontairement, l'ancienne convention cesse de produire effet à compter de sa dénonciation.

## CONSEQUENCES PRATIQUES

### MAINTIEN DES AVANTAGES

Si les nouvelles dispositions de la CCN sont **moins favorables** aux salariés, ceux-ci voient la rémunération prévue dans leur contrat de travail ou dans l'ancienne CCN maintenue.

Dans le cas où la modification de la CCN aurait un impact négatif sur les avantages individuels des salariés, le Code du travail prévoit que ces avantages soient maintenus dès lors qu'ils ne s'opposent pas à la nouvelle CCN.

Les avantages individuels correspondent à la rémunération dont bénéficie un salarié à titre personnel, ainsi qu'au droit qui a déjà été ouvert sous la Convention collective antérieure.

Seuls les personnels sous contrat de travail lorsque la convention a été dénoncée peuvent prétendre au maintien de leurs avantages.

Dans le cadre d'une Convention collective « plus favorable » aux salariés, ces derniers sont en droit de cumuler les avantages acquis sous la précédente Convention collective avec ceux prévus dans la nouvelle.

## INFORMATION DES SALARIES ET DES IRP

L'employeur a en effet **L'OBLIGATION** d'informer ses salariés sur le changement de la Convention collective.

La Convention collective s'applique **A TOUS LES SALARIES DE L'ENTREPRISE** liés par un contrat de travail (CDD, CDI, en période d'essai...). Le salarié ne peut donc pas renoncer aux droits qu'il tient d'une convention collective.

L'employeur est tenu d'informer les salariés (article [L.2262-5](#) du Code du travail) sur les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise au moment de l'embauche et lors du changement de CCN.

Toutefois, le salarié doit pouvoir consulter la Convention collective applicable dans l'entreprise (article [L.2262-1](#) du Code du travail). Un accord prévoit les conditions permettant de consulter la CCN applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord, l'employeur met une version à jour de la CCN sur l'intranet et tient un exemplaire de cette convention à la disposition des IRP / CSE (article [L.2262-2](#) du Code du travail).

Un avis doit être affiché sur le lieu de travail indiquant la référence de la Convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables mais également les conditions de leur consultation sur le lieu de travail (article [R.2262-3](#) du Code du travail).

## PRINCIPAUX IMPACTS - FOCUS RESSOURCES HUMAINES (CONSEILS)

Pour les services RH, il faudra alors procéder au changement de Convention Collective sur le bulletin de paie. En effet, c'est une obligation de l'employeur de notifier sur le bulletin la Convention collective à laquelle les salariés de l'entreprises sont rattachés.



Il est prévu de vous accompagner dans cette démarche. En effet, l'UFCC s'engage à vous accompagner, en collaboration avec un cabinet d'avocats, dans toute cette procédure qui peut s'avérer complexe, mais nécessaire, pour le maintien d'un climat social serein et dans une logique de branche et de dialogue social fortement mis en avant ces dernières années.

Il sera également nécessaire de procéder aux éventuels changements de mutuelles et/ou de régime de prévoyance. Certaines conventions collectives prévoient un organisme de mutuelle et de prévoyance au sein de leurs textes.

Afin de permettre à vos salariés de mieux comprendre la nouvelle CCN vous pourrez par exemple mettre en place une réunion d'information avec une brève présentation suivie d'un échange au format « questions / réponses ». Vous pouvez également organiser une « foire anonyme aux questions » auprès de vos salariés afin que chacun d'entre eux puissent poser la question qu'il souhaite sur la nouvelle CCN. Ce complément d'information permettra la continuité d'un climat social sain pour tout le personnel, et constituera également un gain de temps pour les équipes RH.

De plus, l'UFCC, pourra vous communiquer un bulletin d'informations imprimable que vous pourrez imprimer et mettre à disposition de vos salariés afin qu'ils comprennent mieux la nouvelle Convention collective et les principaux changements et différences avec l'ancienne.



Dans la CCN de [l'Import-Export](#), il sera proposé un « bilan » sous format ludique (de type « bilan social individuel »), à distribuer aux salariés, les informant des principales dispositions de leur CCN. **CE TYPE DE COMMUNICATION PERMETTRA AUX ENTREPRISES ET A LEURS SALARIES D'APPREHENDER AU MIEUX LEUR NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE.**