

	COMMISSION SOCIALE (CCN) Auteur : TD	CCN DIALOGUE SOCIAL	Date de Réalisation 07-04-2011
			Numéro de la fiche = A-0
			Sujet : Application CCN
			Page 1 sur 2

L'Application d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise

Synthèse

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 ou à l'accord collectif dont l'entreprise relève. Pour savoir si telle convention ou tel accord s'applique, il faut vérifier :

- son champ d'application et se reporter, éventuellement, au code APE de l'entreprise,
- l'existence d'une obligation pour l'entreprise d'appliquer les dispositions conventionnelles.

A savoir

Un contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables pour le salarié que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

Sommaire

- [Convention ou accord collectif : quelles différences ?](#)
- [Le champ d'application](#)
- [L'obligation d'application](#)

Textes de référence

Articles L. 2221-1 à L. 2222-2, L. 2254-1 et L. 2261-15 à L. 2261-31 du Code du travail.

	COMMISSION SOCIALE (CCN) Auteur : TD	CCN DIALOGUE SOCIAL	Date de Réalisation 07-04-2011
			Numéro de la fiche = A-0
			Sujet : Application CCN
			Page 2 sur 2

Convention ou accord collectif : quelles différences ?

- La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...) adaptant ainsi le code du travail à un secteur donné. Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords, des annexes.
- L'accord ne porte quant à lui que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Le champ d'application

Chaque convention ou accord 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 APE correspondants : il suffit donc de les comparer avec celui attribué à l'entreprise pour savoir si celle-ci doit ou non appliquer la convention ou l'accord collectif.

Attention : le code APE n'est qu'un indice et non une preuve. L'activité effective et principale exercée par l'entreprise demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord.

L'obligation d'application

Une entreprise entre dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif : elle est tenue d'appliquer le texte si elle adhère à l'organisation patronale signataire.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée lorsque la convention ou l'accord a été étendu par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au Journal officiel (cas de l'Av 37 Bis CCN-S et 26 Ter CCN-ELAC) : adhérente ou non au syndicat patronal signataire, l'entreprise doit appliquer le texte conventionnel.

Seuls les conventions ou accords conclus au niveau de l'entreprise sont d'application automatique