

# RÈGLES POUR L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## ÉVOLUTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LE TEMPS

La Convention collective nationale du 15 janvier 1981 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1981. Elle a été rendue obligatoire par arrêté d'extension du 30 octobre 1981 publié au Journal Officiel du 3 décembre 1981. De nombreuses dispositions du texte initial ont été modifiées depuis, par « avenant » : certains articles ont été remaniés, à plusieurs reprises quelquefois, d'autres ont été rajoutés, ou supprimés.

La convention collective nationale des services de l'automobile, ainsi modifiée d'année en année, s'applique essentiellement, aux entreprises qui sont tenues de l'appliquer obligatoirement en raison de leur appartenance à son champ territorial et professionnel, défini par l'article 1-01. Elle s'applique accessoirement aux entreprises qui, bien que n'entrant pas dans ce champ territorial et professionnel, ont choisi de l'appliquer volontairement lorsqu'elles en ont la possibilité.

Les règles d'application des conventions collectives fixées par le code du travail peuvent rendre difficile l'appréciation de la situation passée d'un salarié au regard des dispositions qui lui étaient applicables, en effet :

- le champ professionnel, c'est-à-dire les catégories d'entreprises assujetties à la convention collective en raison de leur activité économique, a pu varier au fil du temps ;
- pour être opposable à l'employeur, la détermination du champ telle que fixée par les partenaires sociaux doit être elle-même étendue par arrêté ministériel; et tant qu'elle ne l'est pas, la convention collective ne s'applique que si l'employeur concerné est adhérent d'une organisation patronale signataire représentative pour la profession considérée.

Le calcul des obligations et des droits passés est donc quelquefois délicat, par exemple pour la détermination de l'activité économique principale de l'entreprise ou pour savoir si cette entreprise adhère ou non à une organisation patronale représentative. En cas de doute sur ce point, il conviendra de faire les vérifications nécessaires, par une recherche factuelle et par une analyse juridique appropriées.

## APPLICATION DES AVENANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Lorsqu'un avenant n'indique aucune date d'application, les modifications qu'il apporte à la Convention collective entrent en vigueur à partir du lendemain de son dépôt légal auprès des services centraux du ministère du travail (ou, avant 2006, auprès des services du travail des Hauts-de-Seine, département du lieu de conclusion des accords).

Lorsque l'avenant indique une date précise d'application, il convient simplement de s'y référer. Mais en règle générale, les accords ne sont applicables qu'à condition d'avoir été étendus par arrêté ministériel. Cette condition est exigée dans certains cas par la loi elle-même. Dans d'autres cas, ce sont les signataires de l'avenant qui en décident ainsi, pour faire en sorte que les mêmes règles s'appliquent au même moment pour toutes les entreprises.

Dans les cas particuliers où un accord entre en vigueur sans extension ministérielle, ou avant qu'elle intervienne, celui-ci n'est applicable qu'aux employeurs adhérents à l'une des organisations patronales qui en sont signataires.

Certaines dispositions de la Convention collective doivent être impérativement appliquées sans adaptation possible, d'autres peuvent éventuellement faire l'objet de négociations d'entreprise dans des conditions sur lesquelles il conviendra de s'informer.

Il est donc conseillé de toujours vérifier les conditions d'application qui ont été prévues par chaque avenant. Pour cela, il convient de consulter le fac-simile de l'accord, que l'on trouvera dans l'onglet « textes conventionnels » du site (où les accords sont classés par année de signature à partir de 2009).

## EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque article ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension (et, de même, chaque modification ultérieure apportée par avenant lui-même étendu, à la demande de ses signataires) est applicable, un jour franc après la date de publication de cet arrêté au Journal Officiel, à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective défini par son article 1-01. L'obligation d'appliquer la disposition concernée est donc « étendue » aux entreprises qui n'appartiennent pas à l'une des organisations patronales signataires de ce texte.

Les conditions dans lesquelles les accords de branche sont rendus obligatoires, par arrêté du ministre chargé du travail, à l'ensemble des salariés et des employeurs compris dans leur champ d'application, sont fixées par les articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

Le ministre peut exclure de l'extension « les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales ». Il peut également refuser l'extension « pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi » et, enfin, il peut également exclure « les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré ».

Le ministre peut également étendre "sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions".

En réalité, la portée de l'extension ministérielle est variable selon l'objet de l'accord. L'extension ne rend pas un accord obligatoire lorsqu'il ne comporte que des dispositions facultatives ou optionnelles pour les salariés, ou des recommandations, ou bien encore lorsqu'il ne concerne pas directement les entreprises ni les salariés (il s'agit par exemple des dispositions déclaratives, ou de celles qui fixent des règles de gestion d'organismes paritaires).

La portée de l'extension ministérielle est réelle pour les dispositions normatives, c'est-à-dire qui prévoient des droits ou des obligations pour les employeurs et les salariés. Mais, même dans ce cas, les termes de l'arrêté d'extension n'ont qu'une valeur indicative, les accords collectifs étant souverainement interprétés par les tribunaux en cas de litige. Une exclusion signifie que le ministère du travail estime la clause illicite, et donc refuse de la rendre obligatoire pour toutes les entreprises de la branche ; une réserve signifie que le ministère estime qu'il y a lieu d'appliquer de façon préférentielle, ou combinée, le texte de loi que la clause conventionnelle a adapté. Or les questions relatives à l'articulation des normes conventionnelles avec les normes légales peuvent être subtiles. Dès lors, seule une analyse juridique précise permettra d'éclairer le lecteur sur la règle de droit applicable dans ce cas précis. En conséquence, seules sont mentionnées les éventuelles exclusions formulées par le ministère, ainsi que les réserves lorsque leur mention est nécessaire pour une application correcte de la règle de droit.

### **RECHERCHE DES RÈGLES DE DROIT EFFECTIVEMENT APPLICABLES**

D'une manière générale, le lecteur est invité à recouper ses informations aussi souvent que possible, en consultant la documentation sociale appropriée. En effet, les aléas de la législation sociale et de son interprétation par les tribunaux, la permanence des négociations nationales de branche, de même que l'incidence de l'intervention administrative (circulaires ministérielles, arrêtés d'extension) peuvent rendre incertaine la portée exacte de telle ou telle disposition conventionnelle. Il sera donc toujours prudent de rechercher les informations complémentaires nécessaires, en cas de doute sur le sens précis du texte examiné.