

Lire sa convention collective sans se tromper

Trouver le bon IDCC, repérer la bonne clause, vérifier la version en vigueur : la méthode en cinq étapes, appliquée à des questions de chantier.

Cadre juridique

3 h

Déroulé de la séance

0:00 - 0:15

Ouverture

Trois questions que l'équipe a posées ce mois-ci. Les écrire au tableau : elles serviront de fil rouge.

0:15 - 0:45

Apport : la pyramide des textes

Loi, convention de branche, accord d'entreprise, contrat.
Ordre public social et principe de faveur.

0:45 - 1:30

Atelier : trouver l'IDCC

Cinq fiches d'entreprise (activité, effectif, convention au bulletin de paie). Par binômes, identifier le bon texte parmi les sept.

1:30 - 1:45

Pause

—

1:45 - 2:25

Atelier : chercher une clause

Sur Légifrance, retrouver les règles de grand déplacement dans l'IDCC 1702 et les minima ETAM dans l'IDCC 2609. Noter la date de l'avenant consulté.

2:25 - 2:50

Cas pratique

Un salarié conteste son panier. Répondre en trois phrases, avec la source.

2:50 - 3:00

Quiz et synthèse

Cinq questions, puis les trois points à retenir.

Objectifs de la séquence

À la fin de la séance, le stagiaire sait :

1. Identifier l'IDCC applicable à une entreprise à partir de son activité et de son effectif
2. Distinguer convention de branche, accord d'entreprise et contrat de travail, et connaître leur ordre d'application
3. Retrouver une clause dans un texte conventionnel et vérifier sa date de mise à jour
4. Répondre à une question courante de salarié en citant la source, ou savoir dire qu'on vérifie

1 La pyramide des textes

Quatre niveaux se superposent, du plus général au plus particulier. Le Code du travail fixe le plancher. La convention collective de branche adapte ce plancher au secteur. L'accord d'entreprise peut améliorer l'ensemble, ou déroger dans les matières que la loi autorise explicitement. Le contrat de travail, enfin, précise la situation individuelle.

Le principe de faveur tranche les conflits : on applique la disposition la plus favorable au salarié. Mais ce principe connaît des exceptions, notamment depuis les réformes qui ont ouvert la primauté de l'accord d'entreprise sur certains sujets. C'est pourquoi il faut toujours vérifier, et non raisonner de mémoire.

Qui fixe quoi

Niveau	Ce qu'il fixe	Peut-il être moins favorable ?
Code du travail	Les règles minimales : durée du travail, congés, sanction, sécurité	Non
Convention de branche (IDCC)	Salaires minima, classification, indemnités, prévoyance	Non, sauf dérogation légale expresse
Accord d'entreprise	Organisation du travail, épargne salariale, temps de travail	Parfois, dans les matières autorisées par la loi

Niveau	Ce qu'il fixe	Peut-il être moins favorable ?
Contrat de travail	Poste, rémunération, lieu, durée	Jamais moins favorable que la convention

2 Bâtiment ou travaux publics : le critère de l'activité réelle

Deux entreprises peuvent travailler sur le même chantier et relever de conventions différentes. Ce n'est ni le client, ni le lieu, ni l'intitulé du poste qui décide, mais l'activité principale de l'employeur.

Une entreprise de terrassement intervenant sur une école reste une entreprise de travaux publics. Une entreprise de gros œuvre intervenant sur une route reste une entreprise du bâtiment. Le conducteur qui encadre les deux doit donc connaître deux textes, et ne jamais appliquer le sien aux salariés de l'autre.

Le réflexe utile

Avant de répondre à un salarié, demandez-lui son bulletin de paie. L'IDCC y figure, avec le numéro de convention et la classification. C'est la source la plus fiable, et elle est déjà dans sa poche.

3 Effectif : le seuil qui change de convention

Dans le bâtiment, les ouvriers relèvent de l'IDCC 1596 ou 1597 selon que l'entreprise occupe jusqu'à 10 salariés, ou plus de 10. Le seuil se calcule au niveau de l'entreprise, pas du chantier, et son franchissement à la hausse comme à la baisse a des conséquences.

Un conducteur qui encadre une équipe de douze personnes dans une entreprise de huit salariés ne fait pas basculer l'entreprise dans l'IDCC 1597 : l'effectif s'apprécie selon les règles du Code du travail, sur une période de référence. C'est le service RH qui tranche, mais le conducteur doit savoir poser la question.

Attention, piège fréquent

Le nombre de personnes présentes sur le chantier n'est pas l'effectif de l'entreprise. Intérimaires et sous-traitants comptent selon des règles précises, pas au feeling.

4 Cas pratique : le panier contesté

Situation. Un ouvrier de votre entreprise, affecté depuis trois semaines sur un chantier à 45 km du dépôt, conteste le montant de son indemnité de repas. Il affirme qu'un collègue d'une autre entreprise perçoit davantage. Il menace de ne plus venir si rien ne change. Vous ne connaissez pas le montant exact prévu par votre convention.

Ce que vous devez faire :

1. Quelle est la première information à vérifier, et où la trouver ?
2. Que répondez-vous au salarié dans l'immédiat ?
3. Pourquoi la comparaison avec l'autre entreprise n'est-elle pas un argument recevable ?
4. Que faites-vous si le montant versé est effectivement inférieur au minimum conventionnel ?

5 Quiz de vérification

Une seule réponse par question. La correction s'affiche dès que vous répondez.

Question 1. Une entreprise de terrassement intervient sur un chantier de bâtiment. Quelle convention s'applique à ses ouvriers ?

Réponse : Le critère est l'activité principale de l'employeur, pas la nature du chantier ni le donneur d'ordre.

Question 2. Un accord d'entreprise peut...

Réponse : La primauté de l'accord d'entreprise existe, mais uniquement dans les domaines ouverts par la loi.

Question 3. Où trouver l'IDCC applicable à un salarié ?

Réponse : Le bulletin de paie mentionne la convention collective applicable et la classification du salarié.

Question 4. Les minima conventionnels sont révisés...

Réponse : Les grilles évoluent par avenant : citer un montant de mémoire est une erreur fréquente et coûteuse.

Question 5. Un salarié vous demande s'il a droit à une prime d'ancienneté. Votre première action est de...

Réponse : Le droit dépend de la convention, de l'ancienneté et parfois d'un accord d'entreprise. On vérifie avant de répondre.

À retenir

- Quatre niveaux de textes, un principe : la disposition la plus favorable au salarié s'applique.
- Le critère du secteur est l'activité de l'employeur, pas le lieu du chantier.
- Toute réponse à un salarié cite un texte, une date de version, ou annonce une vérification.

6 Sources

- Légifrance — conventions collectives — Texte intégral, avenants et date d'effet.
- Code du travail numérique — Fiches thématiques avec références légales.
- Ministère du Travail — négociation collective — Articulation entre les niveaux de négociation.