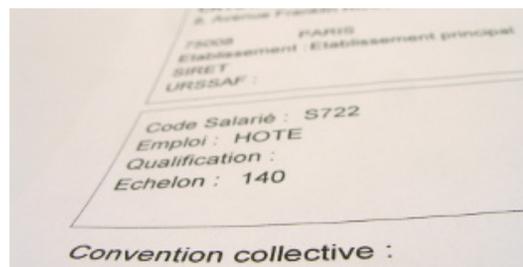


FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment choisir une convention collective

Une convention collective vise à adapter les dispositions prévues par le code du travail à une branche professionnelle, une profession, une implantation géographique... Véritable complément aux règles du droit du travail, la convention collective peut s'appliquer dans toutes les entreprises françaises, au sein desquelles elle constitue un régime juridique pour les salariés et les employeurs.



1. Comment déterminer sa convention collective ?

Le choix d'une convention collective dépend essentiellement de l'activité principale exercée au sein de l'entreprise :

- Pour les entreprises à vocation industrielle ou de prestations de services, la convention collective peut être définie par le nombre de salariés rattachés à une activité.
- Pour les entreprises commerciales, c'est l'activité produisant le chiffre d'affaires qui entre en compte.

Pour simplifier la tâche des chefs d'entreprises, le code NAF (Nomenclature des Activités Françaises) constitue un élément essentiel, car il permet de déterminer la convention collective qui doit être appliquée au sein d'une structure.

2. Quelle est la valeur juridique de la convention collective ?

Lorsqu'un conflit éclate entre un employeur et son salarié, qui du code du travail ou de la convention collective prévaut sur l'autre ? En la matière, la réponse est simple puisque, selon l'article L. 2251-1 du code du travail, c'est le texte le plus favorable à l'employé qui est appliqué de plein droit.

La négociation visant à choisir la convention collective d'une entreprise est importante, car elle doit nécessairement prendre en compte les spécificités liées à un secteur d'activités ou à un métier. En effet, cet accord réglementaire définit à la fois les conditions de travail des salariés, ainsi que le mode d'action et de prise de décisions des employeurs.

3. Est-il possible de changer de convention collective ?

La vie d'une entreprise n'est pas linéaire. Pour qu'une convention collective s'adapte aux différentes évolutions, il est parfois nécessaire d'en changer en réalisant une dénonciation de convention collective. Régie par une procédure réglementaire précise, cette modification ne doit pas se faire au détriment des salariés de l'entreprise. Ces derniers peuvent, en effet, conserver les avantages individuels acquis lors de la précédente convention.

4. Que doit contenir une convention collective ?

Conditions d'embauche, grille des salaires, formation professionnelle, congés, temps de travail : les textes contenus dans une convention collective portent sur tous les aspects de la vie au sein d'une entreprise. Ce document conventionnel a pour objectif de définir clairement les conditions de travail des salariés et de prévoir les procédures applicables en matière de respect du droit du travail au sein de chaque entreprise.

La convention collective doit également assurer un certain nombre de garanties sociales aux salariés. Il s'agit là principalement de la mise en place d'un régime de prévoyance collective ou encore d'une assurance complémentaire collective.

Comment déterminer sa convention collective



1. Déterminer sa convention collective avec les codes NAF et APE

Le code NAF (Nomenclature des Activités Françaises) ou le code APE (Activité Principale Exercée) sont les deux principaux éléments permettant de définir la convention collective qui doit être appliquée au sein d'une entreprise. Attribués par l'INSEE lors de la création d'une entreprise, les codes NAF et APE sont identiques. Il faut néanmoins savoir que ces deux codes alphanumériques ne possèdent aucune valeur juridique et ne constituent donc que des indicateurs sur l'activité principale exercée par l'entreprise. Cette dernière constitue le critère essentiel pour l'application d'une convention collective.

Depuis 2008, la nomenclature NAF a évolué afin de s'adapter à la nomenclature européenne NACE.

2. Les identifiants de la convention collective

La convention collective peut être identifiée par le biais :

- de l'activité professionnelle : mention figurant dans l'intitulé de la convention collective ;
- du numéro IDCC (Identifiant De la Convention Collective) : numéro unique d'identification de la convention collective attribué par le ministère du Travail ;
- du numéro de brochure : numéro de 4 chiffres attribué lors de la parution de la convention au Journal Officiel.

Ces trois éléments doivent obligatoirement être mentionnés sur la fiche de paie des salariés s'il s'agit d'une convention collective applicable au sein de l'entreprise. En outre, l'intitulé de la convention collective doit également être affiché sur un panneau. Les salariés doivent être informés des modalités de consultation de la convention collective.

3. Déterminer l'activité principale de son entreprise

L'activité principale exercée par une entreprise est le principal critère de détermination d'une convention collective. Elle peut être définie de trois manières différentes :

- l'activité générant la plus grande part du chiffre d'affaires pour les entreprises du secteur commercial ;
- l'activité à laquelle la majorité des salariés est rattachée pour les entreprises des secteurs industriels et des services.

4. Déterminer l'application de la convention collective au sein de son entreprise

La convention collective d'une branche d'activités s'applique dans les cas suivants :

- si elle s'inscrit dans le cadre d'un arrêté ministériel d'extension ;
- si le chef d'entreprise concerné est adhérent auprès d'une organisation patronale signataire de la convention collective et en l'absence d'arrêté ministériel d'extension ;

- si elle a été définie au sein de l'entreprise et qu'elle ne relève pas d'un arrêté ministériel d'extension.

Comment changer de convention collective



1. Changer de convention collective : la procédure

Pour dénoncer une convention collective, le chef d'entreprise doit suivre les étapes suivantes :

- demander un nouveau code APE auprès de l'INSEE ;
- respecter le délai de préavis, préalable à toute modification, lorsque celui-ci est mentionné dans la convention collective ou, à défaut, appliquer un délai de trois mois, comme les articles L.2261-9 et L.2222-6 du code du travail le stipulent ;
- déposer la déclaration de dénonciation de la convention collective auprès de la Direction Départementale du Travail (DDTE) ;
- émettre une notification de la dénonciation de la convention collective auprès du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés ;
- 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.

2. Changer de convention collective : la transition

Lors d'un changement de convention collective, le code du travail (article L.2261-11) indique que les textes de la convention collective dénoncée sont applicables jusqu'à ce que la nouvelle convention collective entre en vigueur. Dans le cas où le chef d'entreprise ne prévoit pas d'appliquer volontairement un nouveau dispositif conventionnel, deux cas de figure sont possibles :

- si la dénonciation porte sur une convention collective d'application obligatoire, les effets de la convention collective antérieure persistent pendant une durée d'un an. Cela signifie que les salariés bénéficieront des mêmes avantages qu'auparavant durant 15 mois (3 mois de préavis + 12 mois) ;
- si la dénonciation porte sur une convention collective d'application volontaire, ses effets cessent dès la dénonciation.

3. Changer de convention collective : le maintien des avantages

Dans le cas où la modification de la convention collective 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 convention collective.

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 bénéfique pour les salariés, ces derniers sont en droit de cumuler les avantages acquis sous la précédente convention collective avec ceux prévus dans la nouvelle.

Convention collective et code du travail



1. A quoi sert la convention collective ?

Document écrit, la convention collective présente des champs d'application distincts :

- l'entreprise, l'établissement ou le groupe ;
- la branche professionnelle ;
- le département ou la région.

En fonction du domaine d'activités ou de la profession auxquels elle est appliquée, la convention collective permet :

- de définir les conditions de travail et d'emploi des salariés ;
- de protéger les employeurs qui inscrivent alors leurs décisions et leurs actions dans le respect d'un cadre conventionnel.

Dans tous les cas, les salariés doivent obligatoirement être informés de l'existence et du contenu de la convention collective par laquelle leur entreprise est régie.

2. Que contient la convention collective ?

Une convention collective doit contenir des éléments qui concernent aussi bien les salariés que le chef d'entreprise. Ainsi, l'accord écrit doit, entre autres, mentionner :

- la grille salariale ;
- le mode de calcul des congés payés ;
- la mutuelle ;
- la prévoyance ;
- les primes ;
- le mode de calcul des indemnités en cas de rupture de contrat de travail ;
- le régime appliqué lors des jours fériés ;
- les préavis en cas de rupture de contrat de travail.

3. Convention collective et code du travail

En règle générale, la convention collective vise à définir les grandes lignes instituant la relation salarié/employeur. En cas de conflit avec les règles mentionnées par le code du travail, le texte énonçant les dispositions les plus favorables au salarié est privilégié. Ce principe est énoncé dans l'article L. 2251-1 du code du travail français : "Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public".

En cas de non-application de la convention collective de branche, le salarié est en droit d'exiger qu'elle le soit auprès des délégués du personnel ou de son employeur. En dernier recours, il pourra s'adresser au conseil de prud'hommes.

4. Un cadre instauré par le code du travail

Dans le chapitre portant sur les conventions collectives, le code du travail laisse l'opportunité d'une libre appréciation par les parties négociantes des accords professionnels à l'image. C'est notamment le cas des modalités de révision ou de dénonciation de la convention collective.

C'est également le cas pour la durée des conventions collectives qui peut, selon les textes réglementaires en vigueur, être déterminée ou indéterminée. Seul l'article L 2222-4 du code du travail encadre la durée déterminée en fixant un

seuil de durée maximum à 5 ans, délai au-delà duquel la convention collective est transformée en convention collective à durée indéterminée.

Convention collective et conditions de travail



1. Quels sont les intérêts de la convention collective ?

Une convention collective est un acte écrit sur lequel s'engage tout ou partie des négociateurs, c'est-à-dire les représentants syndicaux des salariés et des employeurs. A terme, la conclusion d'un accord permet de déterminer les conditions générales de travail, ainsi que les rapports qui sous-tendent la relation entre les employeurs et leurs salariés au sein d'une entreprise.

Les conventions collectives prennent en compte les particularités de chaque profession, en termes d'organisation, de critères sociaux ou encore de pénibilité du travail effectué. Ainsi, ces documents écrits définissent le cadre des contrats de travail signés par les salariés et dans lequel les conditions de travail et de revenu minimum leur sont garanties.

De son côté, le chef d'entreprise s'assure d'une paix sociale au sein de sa structure au travers du processus encadré de la négociation.

2. Comment une convention collective est-elle négociée ?

La signature d'une convention collective permet d'adapter les règles édictées par le code du travail aux spécificités de chaque entreprise ou branche professionnelle. Pour y parvenir, sa négociation est généralement conduite par les délégués syndicaux des salariés et l'employeur.

Dans les petites entreprises, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, en l'absence de représentants élus, les salariés mandatés sont habilités à mener cette négociation.

Qu'elle s'inscrive dans un cadre libre ou obligatoire, la négociation doit se conclure par des accords portant sur les conditions de travail, sur la durée de validité de la convention ainsi que sur la définition des textes conventionnels.

3. Quelles conditions de travail sont régies par la convention collective ?

Les différents dispositifs conventionnels mentionnés dans la convention collective ont pour objectif d'encadrer et d'informer les salariés sur :

- les conditions d'embauche ;
- l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés ;
- les congés ;
- la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès au régime de prévoyance et de mutuelle collectives ;
- la grille de salaires ;
- les conditions d'application du contrat de travail ;
- les critères de classification ;
- les niveaux de qualification.

4. De quels éléments se compose la convention collective ?

Afin de gérer les conditions de travail des salariés, la convention collective doit contenir différents textes portant sur :

- les éléments obligatoires ;
- le champ d'application à la fois territorial et professionnel ;

- les dispositions collectives concernant les salariés participant aux négociations ainsi qu'aux réunions de la Commission Paritaire (droit de s'absenter, compensation des pertes salariales, indemnisation des frais de déplacement) ;
- la procédure relative à sa révision ;
- les accords collectifs thématiques ;
- les avenants modificatifs de la convention.

Convention collective et garanties sociales



1. Garanties sociales : la prévoyance collective

La prévoyance collective vise à compléter les prestations versées par le régime obligatoire de l'Assurance Maladie. Elle est négociée par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle. Egalement appelé prévoyance d'entreprise, ce dispositif conventionnel, adressé aux salariés ainsi qu'à leur famille, peut couvrir les garanties suivantes :

- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès ;
- épargne retraite ;
- dépendance.

2. Un salarié a-t-il le droit de refuser un régime de prévoyance collective ?

L'ensemble des salariés d'une entreprise disposant d'un régime de prévoyance collective est dans l'obligation d'y adhérer. Il existe néanmoins des exceptions à cette règle :

- lorsque la décision de la souscription a été prise unilatéralement par l'employeur, un salarié sous contrat de travail lors de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance dispose de la possibilité de refuser son adhésion en le notifiant par écrit ;
- lorsque le contrat de prévoyance collective mentionne la possibilité d'une dispense d'affiliation, certains salariés disposant déjà d'une couverture individuelle peuvent refuser leur affiliation dès lors qu'ils étaient présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime.

3. Garanties sociales : la complémentaire santé collective

La complémentaire santé collective correspond à un contrat d'assurance souscrit par une entreprise pour ses salariés, afin de compléter les remboursements effectués par la Sécurité Sociale dans le cadre des frais de santé. La souscription obligatoire de ce type de contrat dépend souvent de la convention collective et des accords de branche auxquels l'entreprise est rattachée. Il existe deux cas de figure distincts :

- si la convention collective prévoit une complémentaire santé, l'employeur sera dans l'obligation de s'y référer. Certaines conventions précisent même l'organisme d'assurance ;
- si la convention collective n'impose aucune souscription collective, l'employeur peut alors choisir de recourir à cette alternative volontairement et aura le libre choix de l'assureur et des garanties souscrites.

Comment déterminer sa convention collective



1. Déterminer sa convention collective avec les codes NAF et APE

Le code NAF (Nomenclature des Activités Françaises) ou le code APE (Activité Principale Exercée) sont les deux principaux éléments permettant de définir la convention collective qui doit être appliquée au sein d'une entreprise. Attribués par l'INSEE lors de la création d'une entreprise, les codes NAF et APE sont identiques. Il faut néanmoins savoir que ces deux codes alphanumériques ne possèdent aucune valeur juridique et ne constituent donc que des indicateurs sur l'activité principale exercée par l'entreprise. Cette dernière constitue le critère essentiel pour l'application d'une convention collective.

Depuis 2008, la nomenclature NAF a évolué afin de s'adapter à la nomenclature européenne NACE.

2. Les identifiants de la convention collective

La convention collective peut être identifiée par le biais :

- de l'activité professionnelle : mention figurant dans l'intitulé de la convention collective ;
- du numéro IDCC (Identifiant De la Convention Collective) : numéro unique d'identification de la convention collective attribué par le ministère du Travail ;
- du numéro de brochure : numéro de 4 chiffres attribué lors de la parution de la convention au Journal Officiel.

Ces trois éléments doivent obligatoirement être mentionnés sur la fiche de paie des salariés s'il s'agit d'une convention collective applicable au sein de l'entreprise. En outre, l'intitulé de la convention collective doit également être affiché sur un panneau. Les salariés doivent être informés des modalités de consultation de la convention collective.

3. Déterminer l'activité principale de son entreprise

L'activité principale exercée par une entreprise est le principal critère de détermination d'une convention collective. Elle peut être définie de trois manières différentes :

- l'activité générant la plus grande part du chiffre d'affaires pour les entreprises du secteur commercial ;
- l'activité à laquelle la majorité des salariés est rattachée pour les entreprises des secteurs industriels et des services.

4. Déterminer l'application de la convention collective au sein de son entreprise

La convention collective d'une branche d'activités s'applique dans les cas suivants :

- si elle s'inscrit dans le cadre d'un arrêté ministériel d'extension ;
- si le chef d'entreprise concerné est adhérent auprès d'une organisation patronale signataire de la convention collective et en l'absence d'arrêté ministériel d'extension ;

- si elle a été définie au sein de l'entreprise et qu'elle ne relève pas d'un arrêté ministériel d'extension.

Comment changer de convention collective



1. Changer de convention collective : la procédure

Pour dénoncer une convention collective, le chef d'entreprise doit suivre les étapes suivantes :

- demander un nouveau code APE auprès de l'INSEE ;
- respecter le délai de préavis, préalable à toute modification, lorsque celui-ci est mentionné dans la convention collective ou, à défaut, appliquer un délai de trois mois, comme les articles L.2261-9 et L.2222-6 du code du travail le stipulent ;
- déposer la déclaration de dénonciation de la convention collective auprès de la Direction Départementale du Travail (DDTE) ;
- émettre une notification de la dénonciation de la convention collective auprès du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés ;
- 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.

2. Changer de convention collective : la transition

Lors d'un changement de convention collective, le code du travail (article L.2261-11) indique que les textes de la convention collective dénoncée sont applicables jusqu'à ce que la nouvelle convention collective entre en vigueur. Dans le cas où le chef d'entreprise ne prévoit pas d'appliquer volontairement un nouveau dispositif conventionnel, deux cas de figure sont possibles :

- si la dénonciation porte sur une convention collective d'application obligatoire, les effets de la convention collective antérieure persistent pendant une durée d'un an. Cela signifie que les salariés bénéficieront des mêmes avantages qu'auparavant durant 15 mois (3 mois de préavis + 12 mois) ;
- si la dénonciation porte sur une convention collective d'application volontaire, ses effets cessent dès la dénonciation.

3. Changer de convention collective : le maintien des avantages

Dans le cas où la modification de la convention collective 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 convention collective.

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 bénéfique pour les salariés, ces derniers sont en droit de cumuler les avantages acquis sous la précédente convention collective avec ceux prévus dans la nouvelle.

Convention collective et code du travail



1. A quoi sert la convention collective ?

Document écrit, la convention collective présente des champs d'application distincts :

- l'entreprise, l'établissement ou le groupe ;
- la branche professionnelle ;
- le département ou la région.

En fonction du domaine d'activités ou de la profession auxquels elle est appliquée, la convention collective permet :

- de définir les conditions de travail et d'emploi des salariés ;
- de protéger les employeurs qui inscrivent alors leurs décisions et leurs actions dans le respect d'un cadre conventionnel.

Dans tous les cas, les salariés doivent obligatoirement être informés de l'existence et du contenu de la convention collective par laquelle leur entreprise est régie.

2. Que contient la convention collective ?

Une convention collective doit contenir des éléments qui concernent aussi bien les salariés que le chef d'entreprise. Ainsi, l'accord écrit doit, entre autres, mentionner :

- la grille salariale ;
- le mode de calcul des congés payés ;
- la mutuelle ;
- la prévoyance ;
- les primes ;
- le mode de calcul des indemnités en cas de rupture de contrat de travail ;
- le régime appliqué lors des jours fériés ;
- les préavis en cas de rupture de contrat de travail.

3. Convention collective et code du travail

En règle générale, la convention collective vise à définir les grandes lignes instituant la relation salarié/employeur. En cas de conflit avec les règles mentionnées par le code du travail, le texte énonçant les dispositions les plus favorables au salarié est privilégié. Ce principe est énoncé dans l'article L. 2251-1 du code du travail français : "Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public".

En cas de non-application de la convention collective de branche, le salarié est en droit d'exiger qu'elle le soit auprès des délégués du personnel ou de son employeur. En dernier recours, il pourra s'adresser au conseil de prud'hommes.

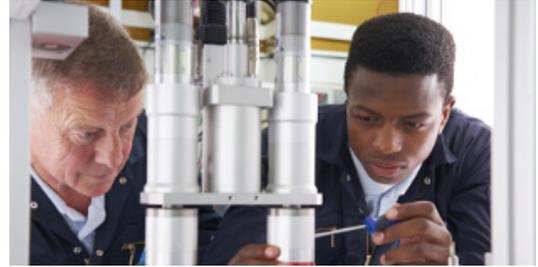
4. Un cadre instauré par le code du travail

Dans le chapitre portant sur les conventions collectives, le code du travail laisse l'opportunité d'une libre appréciation par les parties négociantes des accords professionnels à l'image. C'est notamment le cas des modalités de révision ou de dénonciation de la convention collective.

C'est également le cas pour la durée des conventions collectives qui peut, selon les textes réglementaires en vigueur, être déterminée ou indéterminée. Seul l'article L 2222-4 du code du travail encadre la durée déterminée en fixant un

seuil de durée maximum à 5 ans, délai au-delà duquel la convention collective est transformée en convention collective à durée indéterminée.

Convention collective et conditions de travail



1. Quels sont les intérêts de la convention collective ?

Une convention collective est un acte écrit sur lequel s'engage tout ou partie des négociateurs, c'est-à-dire les représentants syndicaux des salariés et des employeurs. A terme, la conclusion d'un accord permet de déterminer les conditions générales de travail, ainsi que les rapports qui sous-tendent la relation entre les employeurs et leurs salariés au sein d'une entreprise.

Les conventions collectives prennent en compte les particularités de chaque profession, en termes d'organisation, de critères sociaux ou encore de pénibilité du travail effectué. Ainsi, ces documents écrits définissent le cadre des contrats de travail signés par les salariés et dans lequel les conditions de travail et de revenu minimum leur sont garanties.

De son côté, le chef d'entreprise s'assure d'une paix sociale au sein de sa structure au travers du processus encadré de la négociation.

2. Comment une convention collective est-elle négociée ?

La signature d'une convention collective permet d'adapter les règles édictées par le code du travail aux spécificités de chaque entreprise ou branche professionnelle. Pour y parvenir, sa négociation est généralement conduite par les délégués syndicaux des salariés et l'employeur.

Dans les petites entreprises, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, en l'absence de représentants élus, les salariés mandatés sont habilités à mener cette négociation.

Qu'elle s'inscrive dans un cadre libre ou obligatoire, la négociation doit se conclure par des accords portant sur les conditions de travail, sur la durée de validité de la convention ainsi que sur la définition des textes conventionnels.

3. Quelles conditions de travail sont régies par la convention collective ?

Les différents dispositifs conventionnels mentionnés dans la convention collective ont pour objectif d'encadrer et d'informer les salariés sur :

- les conditions d'embauche ;
- l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés ;
- les congés ;
- la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès au régime de prévoyance et de mutuelle collectives ;
- la grille de salaires ;
- les conditions d'application du contrat de travail ;
- les critères de classification ;
- les niveaux de qualification.

4. De quels éléments se compose la convention collective ?

Afin de gérer les conditions de travail des salariés, la convention collective doit contenir différents textes portant sur :

- les éléments obligatoires ;
- le champ d'application à la fois territorial et professionnel ;

- les dispositions collectives concernant les salariés participant aux négociations ainsi qu'aux réunions de la Commission Paritaire (droit de s'absenter, compensation des pertes salariales, indemnisation des frais de déplacement) ;
- la procédure relative à sa révision ;
- les accords collectifs thématiques ;
- les avenants modificatifs de la convention.

Convention collective et garanties sociales



1. Garanties sociales : la prévoyance collective

La prévoyance collective vise à compléter les prestations versées par le régime obligatoire de l'Assurance Maladie. Elle est négociée par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle. Egalement appelé prévoyance d'entreprise, ce dispositif conventionnel, adressé aux salariés ainsi qu'à leur famille, peut couvrir les garanties suivantes :

- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès ;
- épargne retraite ;
- dépendance.

2. Un salarié a-t-il le droit de refuser un régime de prévoyance collective ?

L'ensemble des salariés d'une entreprise disposant d'un régime de prévoyance collective est dans l'obligation d'y adhérer. Il existe néanmoins des exceptions à cette règle :

- lorsque la décision de la souscription a été prise unilatéralement par l'employeur, un salarié sous contrat de travail lors de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance dispose de la possibilité de refuser son adhésion en le notifiant par écrit ;
- lorsque le contrat de prévoyance collective mentionne la possibilité d'une dispense d'affiliation, certains salariés disposant déjà une couverture individuelle peuvent refuser leur affiliation dès lors qu'ils étaient présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime.

3. Garanties sociales : la complémentaire santé collective

La complémentaire santé collective correspond à un contrat d'assurance souscrit par une entreprise pour ses salariés, afin de compléter les remboursements effectués par la Sécurité Sociale dans le cadre des frais de santé. La souscription obligatoire de ce type de contrat dépend souvent de la convention collective et des accords de branche auxquels l'entreprise est rattachée. Il existe deux cas de figure distincts :

- si la convention collective prévoit une complémentaire santé, l'employeur sera dans l'obligation de s'y référer. Certaines conventions précisent même l'organisme d'assurance ;
- si la convention collective n'impose aucune souscription collective, l'employeur peut alors choisir de recourir à cette alternative volontairement et aura le libre choix de l'assureur et des garanties souscrites.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales