

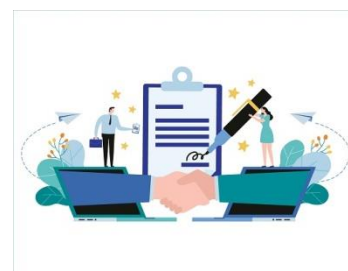
## Conséquences du changement de convention collective sur le contrat de travail



*Dans le cadre de la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié, le contrat de travail fixe de nombreux éléments essentiels (rémunération, durée de travail, etc.). Au sein de l'entreprise, ces dispositions contractuelles se combinent avec les dispositions conventionnelles des accords collectifs applicables au sein de l'entreprise, dont la convention collective liée à l'activité de l'entreprise, pour apporter aux salariés le bénéfice d'un ensemble de droits.*

*En cas de changement de l'activité ou de la structure juridique de l'entreprise, la convention collective applicable est souvent amenée à changer. La question de l'incidence de ce changement de convention collective sur le contrat de travail se pose.*

### Deux principes : maintien du contrat de travail et application de fait de la nouvelle convention collective



**Le changement de convention collective ne peut pas entraîner de modification du contrat de travail, sans l'accord express du salarié.** Un avantage individuel inscrit au contrat de travail ne peut ainsi être remis en cause sans l'accord du salarié, malgré un changement de convention collective.

L'accord collectif ne « s'incorpore pas » au contrat de travail. Seule la reprise de ces dispositifs conventionnels par intégration expresse dans les contrats pourrait avoir cet effet. Ainsi, un avantage individuel incorporé au contrat de travail, ne peut être remis en cause par accord collectif.



Une indemnité prévue par une clause de non-concurrence dans le contrat de travail et non prévue par la nouvelle convention collective devra toujours être versée au salarié.

**Le changement de convention collective ne constitue pas une modification du contrat de travail.** Le salarié ne peut donc s'en prévaloir pour s'opposer à son application.

## Impact du changement de convention collective sur le contrat de travail

Lors de l'entrée en application de la nouvelle convention collective, il est appliqué un double principe de clause favorable et de non-cumul.

Les clauses plus favorables du contrat continuent à s'appliquer, et seules les dispositions contractuelles moins favorables que la convention collective sont écartées puisque les dispositions plus favorables de l'accord collectif priment sur le contrat.



Ce principe se combine avec l'absence de cumul entre les dispositions contractuelles et conventionnelles pour un avantage ayant le même objet ou la même cause.

### FOCUS : processus de changement de convention collective applicable


Le changement de convention collective se traduit par la mise en cause de la convention antérieure, avec un « délai de survie » (article L2261-14 du code du travail).

Durant ce délai, la convention collective antérieure continue à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette période de maintien de l'ancienne convention collective comprend un préavis impératif d'une durée de 3 mois (sauf clause conventionnelle contraire).

Pendant ce délai de survie, les salariés bénéficient de la faculté de se prévaloir des dispositions les plus favorables par comparaison entre l'ancienne et la nouvelle convention collective.



Durant ce délai de survie, si les deux conventions collectives prévoient un montant de prime d'ancienneté différent, le salarié pourra demander le bénéfice de prime d'ancienneté conventionnelle la plus favorable entre les deux conventions collectives.

 Au terme du « délai de survie » d'un an, si le changement de convention collective n'a pas abouti à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, le maintien des dispositions de l'ancienne convention collective cesse. Les salariés concernés bénéficient alors d'une garantie de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois précédant la date de fin d'effet de la convention collective antérieure



Pour tout renseignement en droit du travail, un numéro unique : 0 806 000 126  
**DREETS | PRENDRE RENDEZ-VOUS** ([smartagenda.fr](https://smartagenda.fr))