

BULLETIN DE PAIE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'article R 3243-1 du Code du Travail prévoit que le bulletin de paie doit comporter l'intitulé de la Convention collective applicable au salarié ou en l'absence de convention collective la référence au code du travail.

La convention applicable à l'entreprise est celle dont relève l'activité principale de l'entreprise, ce principe est repris dans l'article L 2261-2 du Code du Travail.

L'intitulé de la convention collective applicable fait partie des mentions obligatoires devant figurer sur le bulletin de paie.

MENTION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

La position de la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué sur ce point, venant préciser la valeur de la mention de la convention collective, figurant sur le bulletin de paie.

On peut distinguer 2 périodes :

Avant 2007

La mention de la convention collective sur le bulletin de paie valait reconnaissance de l'application de la convention collective à l'entreprise, au niveau des relations individuelles de travail.

Depuis 2007

Par deux arrêts rendus le 13 novembre 2007, la Cour de Cassation a opéré un revirement et donné à la présomption un caractère simple et non plus irréfragable. Il est donc désormais possible de rapporter la preuve contraire.

Aussi dans le cas, où il est fait mention d'une convention collective erronée sur le bulletin de paie du salarié, les effets doivent être distingués au niveau des relations collectives et des relations individuelles.

Remarque

Cela conférerait à la présomption un caractère irréfragable, c'est-à-dire qu'on ne pouvait rapporter la preuve contraire. Cette position était en contradiction avec la jurisprudence européenne et de ce fait très critiquée par la doctrine.

a) au niveau des relations individuelles de travail :
Le salarié peut se prévaloir de la convention collective mentionnée sur son bulletin.
Il peut s'en prévaloir même dans le cas où l'entreprise n'est soumise, compte tenu de son activité principale, à aucune convention.
A l'inverse, le salarié peut exiger l'application de la Convention à laquelle l'employeur est assujéti, compte tenu de son activité principale, dès lors que cette convention lui est plus favorable.
Il s'agit ainsi d'interdire à l'employeur de choisir la convention collective à appliquer au salarié.

b) au niveau des relations collectives de travail :
Seule la convention collective déterminée par l'activité principale de l'entreprise est applicable.

ABSENCE DE MENTION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Lors d'un arrêt rendu le 23 novembre 2010, (numéro de pourvoi : 08-45483) la chambre sociale de la Cour de Cassation a une nouvelle fois rappelé que l'absence d'information concernant la convention collective causait nécessairement un préjudice au salarié, et a fait droit à la demande de dommages et intérêts déposée par celui-ci.