

Éléments de correction

Cas pratique

Faits essentiels

Une entreprise lyonnaise a une activité de mécanique. Dans cette entreprise un accord d'entreprise est applicable. On sait également qu'existe une convention collective départementale du Rhône de la mécanique stipulant sur un même avantage, une prime de salissure. Quelle prime de salissure l'employeur doit-il payer ?

Problèmes de droit

Il s'agit de savoir quelles sont les conventions collectives applicables dans cette entreprise et plus précisément de savoir si la convention collective départementale du Rhône de la mécanique doit être appliquée. Si tel est le cas, mais seulement dans ce cas, il y aura un conflit entre deux normes qu'il faudra donc résoudre.

Règles de droit

- Applicabilité de la convention collective départementale du Rhône de la mécanique : trois conditions doivent être réunies :

- 1) le champ d'application géographique de la convention en cause
- 2) le champ professionnel de cette convention
- 3) établir le lien de droit.

- règle de conflit entre deux normes conventionnelles, en l'espèce rapport entre un accord d'entreprise et un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (ici la convention départementale du Rhône de la mécanique).

C. trav. L. 2253-1 : Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

Discussion et solution

En l'espèce, on est sûr que l'accord d'entreprise est applicable dans l'entreprise puisqu'il est conclu par l'employeur lui-même.

Pour l'accord de branche, il ne fait pas de doute que l'entreprise entre dans le champ d'application territorial (Lyon / Rhône) et professionnel (mécanique) de cette convention.

Reste le lien de droit pour lequel aucune information n'est donnée ; d'où deux hypothèses :

- a) L'employeur n'adhère pas à un groupement patronal ou le groupement patronal auquel il adhère n'est pas signataire de cette convention (si la convention avait été étendue cela aurait été précisé).

Dans cette hypothèse, il n'y a pas de conflit de normes, seul l'accord d'entreprise est applicable. Les salariés devront percevoir une prime de 75 €.

- b) L'employeur adhère à un groupement patronal signataire de la convention collective du Rhône de la mécanique.

La convention collective est donc applicable ; elle doit être appliquée tout comme l'accord d'entreprise. Toutes deux prévoyant une prime de salissure, il y a conflit entre ces deux normes. Selon la règle d'autonomie posée par le code du travail, l'accord d'entreprise pouvant

adapter l'accord de niveau supérieur, l'employeur sera fondé à verser une prime de salissure de 75 €.

Questions de cours

1. Ordre public en droit du travail : lois et règlements sont impératifs ; ils s'imposent aux manifestations de volontés unilatérales ou exprimées par accord qui tendraient soit à ne pas appliquer ces règles de droit soit à restreindre les droits que les salariés tiennent de ces lois et règlements. L'enjeu de la qualification « contrat de travail » est un bon exemple puisqu'en ne dénommant pas un contrat « contrat de travail » on soustrait cette relation juridique au code du travail. Or en cas de litige, il est possible au juge de revenir sur cette qualification puisqu'elle implique des règles d'ordre public et à condition bien sûr que l'existence d'un lien de subordination soit rapporté.

2. Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, appelée l'employeur, donne un travail à un travailleur, appelé alors salarié, en contrepartie d'une rémunération, le salaire, en le plaçant sous sa subordination juridique. Cette dernière justifie que l'employeur donne des ordres, contrôle la prestation de travail du salarié et, le cas échéant, le sanctionne.

3. Le particularisme du conseil de prud'hommes : Le CPH est une juridiction du fond du premier degré dans l'ordre judiciaire français. C'est une juridiction spécialisée connaissant seulement des litiges individuels nés du contrat de travail (C. trav. L. 141-1). En outre, la règle de la compétence territoriale déroge au droit commun (lieu du domicile du défendeur) au bénéfice du lieu d'exécution du travail. Les juges sont élus (mandat de 5 ans) ; ce ne sont donc pas des juges professionnels à la différence, par exemple, des magistrats siégeant au TGI. Surtout la composition de cette juridiction est originale puisque paritaire i.e. composée à part égale de conseillers employeurs et de conseillers salariés. La procédure elle-même est particulière. Elle débute par une conciliation (phase obligatoire), elle est orale mais contradictoire. En cas de départage, un juge professionnel intervient ; c'est le juge d'instance appelé juge départiteur.

4. Convention collective de travail : C'est un acte écrit à peine de nullité. Les parties en sont des groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives. Seuls les syndicats représentatifs peuvent négocier et conclure une convention collective de travail. La convention collective a enfin vocation à traiter des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des salariés.