

SEANCES 2 & 3 : LES SOURCES COLLECTIVES DU DROIT DU TRAVAIL

Objectifs :

- Identifier les différentes sources des règles du droit du travail
- Maîtriser les règles d'application d'une convention collective de branche à une entreprise
- Connaître le régime juridique de l'usage d'entreprise
- Comprendre et appliquer les règles d'articulations entre normes (loi / convention collective ; convention collective de branche / accord d'entreprise ; convention collective / contrat de travail)

On entend par source du droit, les formes obligées et prédéterminées qui doivent être, parmi toutes les règles, celles des règles juridiques. L'intérêt à porter aux sources du droit est essentiel parce qu'il permet d'identifier les normes applicables, de combiner leurs règles pour déterminer le régime juridique applicable à une situation donnée.

I. Code du travail

Capacité à négocier.

Article L2231-1 extrait

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Détermination du champ d'application des conventions et accords.

Article L2222-1 extrait

Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Champ d'application

Accords interprofessionnels.

Article L2232-1

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local.

Conventions de branche et accords professionnels.

Article L2232-5

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local.

Détermination de la convention collective applicable.

Article L2261-2

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et

les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

Extension

Article L2261-15

Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la sous-section 2, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Articulation des conventions et accords

Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements.

Article L2251-1

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.

Rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Article L2252-1

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Article L2253-1

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.

Article L2253-3 En savoir plus sur cet article...

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

Article L2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

II. Jurisprudence

A. Convention collective

1) Application

Lien de droit

Cass. Soc. 20 déc. 1955 grands arrêts n°55

LA COUR : - Sur la première branche du moyen unique ;

Vu les articles 31 a et 31 e du livre Ier Code du travail, tels que résultant de la loi du 11 février 1950 ;

Attendu qu'en vertu de ces textes, d'une part, un employeur n'est tenu par une convention collective conclue conformément à l'article 31 a que s'il l'a personnellement signée ou s'il est membre d'une organisation professionnelle qui en est signataire, d'autre part une convention collective relevant de ce même article ne s'applique, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord spécial, individuel ou d'équipe, que dans les entreprises dont les dirigeants en sont signataires personnellement ou appartiennent d'une organisation signataire ;

Attendu que pour condamner Dumont, négociant en primeurs à Reims, à verser à Stourbe, chauffeur de camion 5 tonnes à son service, la différence entre le salaire par lui perçu et le salaire supérieur, prévu par l'accord collectif intervenu le 21 septembre 1951, entre les représentants des maisons à succursales multiples de la Marne et le syndicat des grossistes en alimentation de Reims, bien que Dumont ne fût ni directement ni indirectement partie à cet accord la décision attaquée déclare que Stourbe appartenant au syndicat C.G.T.F.O. signataire de l'accord, doit en bénéficier en vertu des dispositions de l'article 31 e ;

Qu'en statuant ainsi les juges du fond ont violé les textes susvisés ; par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu d'examiner la seconde branche, casse,

Pluralité d'activités

Cass. Soc. 13 juin 1973, Bull. V., p. 342

Sur le moyen unique :

Vu les articles 31 e du Livre 1er du Code du travail et 9 de la Convention collective nationale de la photographie, de la reprographie et des techniques audiovisuelles du 19 avril 1967 ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, et les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe ; qu'aux termes du second, la convention collective susvisée ne peut en aucun cas être une cause de restriction des avantages acquis, antérieurement à sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie ;

Attendu que, pour décider que Manach, ancien cadre congédié par la Société

Grenier, entreprise d'optique lunetterie et de photographie, était régi, lors de la rupture de son contrat, par la Convention collective de la photographie et n'était pas en droit d'invoquer les dispositions, plus favorables selon lui, de la Convention collective de l'optique-lunetterie, quant au calcul de son indemnité de licenciement, l'arrêt attaqué retient, d'une part, qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne prévoit que le personnel d'une entreprise ne peut être soumis qu'à une seule Convention collective, ni qu'en cas de pluralité d'activités, il y ait lieu de rechercher quelle est la principale, qu'en l'espèce, la société avait « deux branches d'activité bien tranchées », composées de techniciens différents : l'optique lunetterie et la photographie, et que Manach ayant toujours appartenu au service photographique, il serait « absurde » de le soumettre à la

Convention collective de l'optique lunetterie ; que, d'autre part, même si de 1956 à 1967 Manach avait pu être soumis à ladite Convention, il ne pouvait se prévaloir d'un droit acquis, tiré de celles-ci, étant donné que les droits acquis ne trouvent à s'appliquer que « dans des conflits de loi », mais ne sauraient être invoqués en matière contractuelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'appartient pas à l'une des parties de choisir à son gré la convention collective applicable, que lorsque l'employeur qui exploite une seule entreprise est lié par une Convention collective, celle-ci

s'applique à tous les contrats de travail conclus avec lui, et que l'arrêt attaqué a omis de rechercher quelle était celle des Conventions collectives qui liait l'employeur en raison de son activité principale, et alors, au surplus, que l'article 9 de la Convention collective de la photographie réserve le bénéfice des avantages acquis par les salaires dans l'entreprise, et que l'arrêt attaqué a également omis de rechercher s'il y avait ou non avantage acquis, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

B. Articulation des normes entre-elles

Principe de faveur

Conseil d'Etat, avis, Assemblée générale du 22 mars 1973, Dr. Soc. 1973, p. 514

Considérant, d'une part, qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article 31 a du Livre 1er du Code du travail une convention collective « peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements » ; qu'il résulte des termes mêmes de cet article que, conformément d'ailleurs aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce Droit présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à

ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle ; qu'en revanche, une convention collective de travail ne saurait légalement déroger ni aux dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles du droit interne ou, – le cas échéant, international –, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels ;

Rapport convention collective / loi (ordre public social)

Cass. Soc. 25 nov. 1992, Dr. Soc. 1993, 63

Sur le moyen unique :

Attendu qu'il résulte du jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Metz, 22 mars 1990) que M. Halaoui a été, du 26 juin au 22 août 1989, au service de la société Caillebotis service de l'Est, entreprise soumise aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, dont l'article 30 réserve le paiement d'une allocation complémentaire en cas de maladie ou

d'accident aux salariés ayant une ancienneté d'au moins six mois ;

Attendu que la société fait grief au jugement de l'avoir condamnée, en application de l'article 616 du Code civil local d'Alsace-Moselle, à payer à son ancien salarié une somme à titre de maintien du salaire pendant les cinq premiers jours d'une absence pour maladie du 18 juillet au 13 août 1989, (...)

Mais attendu qu'aux termes de l'article 616 du Code civil local maintenu en

vigueur par la loi du 1er juin 1924 dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, l'obligé à la prestation de services ne perd pas sa prétention à la rémunération par le fait qu'il aurait été empêché d'effectuer la prestation de services pour une cause qui lui était personnelle, sans sa faute, pendant un temps relativement sans importance et que, toutefois, il doit nécessairement subir la déduction du montant de ce qui lui revient, pour la durée de l'empêchement, à raison d'une assurance contre la maladie ou contre les accidents établie sur le fondement d'une obligation légale ; que, selon l'article L. 132-4 du Code du travail, la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur ;

Que, s'il est possible de déroger, par convention ou accord collectif, aux

dispositions de l'article 616 du Code civil local, la dérogation ne peut pas, en vertu du principe fondamental du droit du travail énoncé dans l'article L. 132-4 du Code du travail, être opposée au salarié si elle est moins favorable à ce dernier, peu important à cet égard les dispositions de l'article 619 du Code civil local qui ne concernent que les obligations mises à la charge de l'employeur par les articles 617 et 618 du même code ; qu'ayant relevé, en ce qui concerne les absences pour maladies de courte durée, que les dispositions de la convention collective étaient moins favorables que celles de l'article 616 du Code civil local, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que seul ce texte devait être appliqué ;

Que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

Ordre public absolu

Soc. 13 décembre 2006, n°05-44073, Publié au bulletin Rejet.

Attendu que M. X... a été engagé par la société Veba France, devenue société Quinn Groupe France, en qualité de directeur commercial par contrat de travail du 26 juin 2001 à durée indéterminée, prenant effet le 5 octobre 2001 ; qu'il a pris acte de la rupture du contrat de travail par courrier du 8 novembre 2002 et a été licencié pour faute grave le 13 janvier 2003 ; que soutenant que sa prise d'acte de rupture devait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté sa demande de rappel de salaire, en conséquence de l'augmentation annuelle prévue à chaque date anniversaire du contrat de travail, alors, selon le moyen, que si l'article L. 141-9 du code du travail prohibe, dans les accords collectifs, toute indexation de

salaire sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance, rien n'interdit aux parties de prévoir, dans le contrat de travail, que la rémunération sera révisée à la hausse chaque année en fonction, du taux de l'inflation en France ou de tout autre taux similaire ou équivalent ; de sorte qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé les dispositions des articles 1134 du code civil et L. 141-9 du code du travail ;

Mais attendu, qu'abstraction faite d'une référence erronée au salaire minimum de croissance, la cour d'appel a exactement décidé qu'une clause d'indexation automatique du salaire sur le taux d'inflation est illicite, conformément à l'article 79 de l'ordonnance du 30 décembre 1958, modifiée par l'ordonnance du 4 février 1959 et codifiée à l'article L. 112-2 du code monétaire et financier ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

C. Les usages d'entreprise

Soc. 3 déc. 1996, n°94-19466, Publié au bulletin

Sur la deuxième branche du moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil et les règles de la dénonciation des usages de l'entreprise ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que la société Sameto-Technifil (la société) a, le 8 avril 1994, informé chaque salarié de son établissement de Saint-Germain-de-Livet par lettre recommandée avec accusé de réception, de ce qu'elle envisageait, en raison de difficultés économiques, de supprimer le 13e mois, de remplacer la prime d'équipe par une majoration de 5 % du salaire, de remplacer la prime de nuit par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur et de recourir à la possibilité du travail en équipe de jour et de nuit selon les nécessités du carnet de commandes ; que le 24 avril 1994, le syndicat CFDT de la métallurgie Orbec, Lisieux, Livarot (le syndicat) a saisi en référé le tribunal de grande instance de demandes tendant à ce qu'il soit fait défense à la société de modifier les contrats de travail jusqu'à la mise en œuvre des procédures légales pour chacune des modifications envisagées ;

Attendu que pour rejeter la demande du syndicat tendant à ce qu'il soit fait obligation à l'employeur de dénoncer régulièrement les usages de l'entreprise, lesquels avaient rendu obligatoires les avantages qu'il était envisagé de supprimer, la cour d'appel énonce qu'à supposer que les éléments substantiels des contrats de travail sur lesquels porte

la modification aient leur origine dans les usages maintenus à la suite de la dénonciation régulière d'accords collectifs, l'employeur n'a pas procédé en l'espèce à leur révocation mais a soumis aux salariés une proposition de révision des contrats individuels, auxquels les avantages en question étaient intégrés, et que les salariés étaient libres de refuser ;

Attendu cependant, en premier lieu, que les avantages résultant pour les salariés d'un usage d'entreprise ne sont pas incorporés aux contrats de travail ;

Attendu, en second lieu, que l'employeur ne peut supprimer les avantages devenus obligatoires dans l'entreprise, par voie d'usages, que par une dénonciation régulière de ces derniers et que, pour que cette dénonciation soit opposable à l'ensemble des salariés concernés, il est nécessaire que cette décision de l'employeur soit précédée d'une information, en plus de celle donnée aux intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui, à tort, s'est prononcée sur une modification des contrats de travail et qui n'a pas caractérisé une dénonciation régulière des usages de l'entreprise, a violé le texte et le principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE

Soc. 11 janvier 2000, n°97-44148 Publié au bulletin Rejet.

Attendu qu'il résulte des énonciations de la décision attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 6 février 1997) que jusqu'au 1er janvier 1995, les salariés de la société IBM France atteignant vingt cinq années de présence dans l'entreprise, pouvaient prétendre au versement d'une prime ainsi qu'à la remise d'accessoires commémoratifs ; que M. X..., entré au service de la société le 1er juin 1971, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en

paiement de cette prime et en remise des accessoires ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief au jugement attaqué de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen, que l'avantage invoqué étant énuméré au chapitre détaillant les éléments constitutifs de la rémunération, figurant à la brochure " IBM votre compagnie " remise lors de l'embauche, dont tout nouveau salarié doit attester qu'il en a

pris connaissance, entre dans les éléments de la rémunération dont la suppression partielle doit être considérée comme une modification substantielle du contrat de travail et comme telle, doit être acceptée par le salarié ;

Mais attendu que la remise au salarié, lors de son embauche, d'un document résumant les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur n'a pas pour effet de contractualiser les avantages qui y sont décrits ; que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le versement de la prime litigieuse ne résultait pas du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief au jugement d'avoir retenu que la

dénonciation de l'usage était régulière et opposable aux salariés alors, selon le moyen, que l'employeur ne peut mettre fin aux obligations résultant de son engagement unilatéral qu'à la double condition d'informer individuellement les salariés et les institutions représentatives ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le salarié ne justifiait pas, à la date de la suppression de l'usage, d'une ancienneté de vingt-cinq années dans l'entreprise conditionnant son bénéfice, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

III. Exercices

1/ L'entreprise BRELOC, dirigée par M. Bret LING, a une activité de fabrication et vente de montres, horloges et pendules de luxe. Cette entreprise, employant 150 salariés, compte deux établissements situés à Besançon dans le Doubs.

M. Bret LING, dont l'activité s'accroît à la suite d'un récent engouement populaire pour les instruments mesurant le temps, doit faire face à de nombreuses commandes amenant les salariés de l'établissement de production à dépasser la durée légale du travail. Or, c'est à propos du taux de majoration de ces heures qu'un différend naît entre M. Bret LING et M. Pietro TEUSE, délégué syndical central CGT de l'entreprise.

Connaissant votre expertise en droit du travail, M. Pietro TEUSE, vous demande conseil car il a bien du mal à se faire une opinion. A cet effet, il vous précise :

- que malgré ses nombreuses revendications, M. Bret LING a toujours refusé d'appliquer la *convention collective nationale étendue de l'horlogerie – commerce de gros, du 31 mars 1985, brochure JO 3152*. Ce texte stipule dans un article 43 que les heures supplémentaires sont majorées à hauteur de 30% pour les huit premières heures ;
- qu'en revanche, M. Bret LING applique, mais uniquement dans son établissement de production, la *convention collective nationale de l'horlogerie bijouterie du 22 octobre 1993* dont l'article 34 prévoit une majoration, pour les huit premières heures supplémentaires, de 10% ;
- en outre, vous savez que l'article L. 3121-22 du code du travail dispose que :
Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50%.
Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

En ayant pris soin de poser à M. TEUSE toutes les questions que vous jugez utiles, vous préciserez, en argumentant en droit :

- 1- si l'entreprise BRELOC relève d'une convention collective et, dans l'affirmative, laquelle ;
- 2- le taux de majoration applicable à un salarié de l'établissement de production ayant accompli depuis le mois de décembre 2007, 5 heures supplémentaires chaque semaine.

2/ La société lyonnaise SOLPLUS vend, d'une part, des revêtements de sol et, d'autre part, des outils et articles de bricolage. Elle adhère aux divers groupements patronaux du secteur de la quincaillerie duquel relève son activité bricolage, mais à aucun de ceux du bâtiment dont relève son activité concernant les revêtements pour sol.

La convention collective nationale étendue de la quincaillerie stipule dans son article 12 que « la démission du salarié doit être notifiée par écrit. Elle doit être accompagnée d'un délai de préavis de deux mois. »

La convention collective départementale de la quincaillerie du Rhône (non étendue) énonce que « la démission du salarié doit être formalisée par écrit. Elle doit être accompagnée d'un préavis de 3 mois. »

La convention collective nationale étendue du bâtiment stipule que le salarié qui entend donner sa démission doit respecter un préavis d'1 mois. »

La convention collective départementale du bâtiment du Rhône (non étendue) précise enfin que « le salarié peut toujours démissionner moyennant le respect d'un préavis de 15 jours. »

M. Lino LEUM vous demande quel préavis il devra respecter s'il décide de donner sa démission. En supposant d'abord que toutes les conventions collectives précitées sont postérieures à 2005 et en posant ensuite toutes les questions que vous jugez utiles, donnez votre réponse.

3/ L'entreprise La Fruitière située à Clermont Ferrand a une activité de production de fromages. Elle entre manifestement dans le champ d'application de la convention collective régionale d'Auvergne de la fromagerie, signée le 20 mai 1954

Monsieur Igor Gonzola, salarié de cette entreprise, est licencié et reçoit sa lettre de licenciement. Selon l'article 17 de la convention collective du 20 mai 1954 précitée, vous savez qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à un préavis d'un mois et demi. L'employeur dispense M. Gonzola de l'exécution de son préavis et lui remet un reçu pour solde de tout compte où figure notamment cette ligne :

- préavis non exécuté : $1.5 \times 1\,350 \text{ €} = 2\,025 \text{ €}$

A votre avis, la somme due à M. Gonzola, au titre du préavis, est-elle exacte ? Justifiez votre réponse en posant toutes les questions que vous jugerez utiles.

4/ Depuis plusieurs années déjà, un employeur verse une prime exceptionnelle de Noël et fait signer un reçu en indiquant qu'il s'agit d'un versement exceptionnel n'engageant pas l'avenir. La prime n'a pas été versée en 2010.

Les salariés de l'entreprise s'interrogent sur leurs droits.

5/ Monsieur Carlo Rier a créé et gère l'entreprise Outdoor loisirs, sise à Limonest. Sa société a pour activité la vente d'arbustes, de plants et d'articles de jardinerie, ainsi que l'installation de piscines dont elle assure la commercialisation. Cette dernière activité a

pris depuis sa création de plus en plus d'importance. La société emploie une quinzaine de salariés occupés selon les saisons aux différentes activités de l'entreprise.

Vous savez que l'employeur adhère à un groupement patronal signataire d'une convention collective nationale (CCN), que la CCN étendue de la Jardinerie du 3 déc. 1993 stipule, selon sa grille salariale, qu'une secrétaire a un taux horaire brut de 9,19 € et que la CCN du bâtiment dont relève la construction de piscine prévoit, selon la grille de salaire, un taux horaire de 8,92 € brut pour l'emploi de secrétaire.

Madame Éléonore Quidé a été embauchée au 1^{er} décembre 2010 en CDI dans cette entreprise en tant que secrétaire. Son salaire horaire est 8,86 €.

En posant toutes les questions que vous jugez utiles à Mme Quidé, vous lui indiquerez quel doit être le montant de son salaire horaire brut.

Annexe :

Décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Article 1. A compter du 1er janvier 2011, le montant du salaire minimum de croissance est porté à 9,00 € brut de l'heure en métropole.

NB : Smic horaire brut au 1er janvier 2010 : 8.86 €