

## PROPOSITION DE CORRIGE

### ***Breloc : le statut collectif applicable à l'entreprise***

Une entreprise, fabriquant des montres et des horloges, a deux établissements situés à Besançon. Cette entreprise a une activité de fabrication et vente des biens qu'elle produit. On sait que dans un des établissements, une convention collective est appliquée (convention collective 1993) alors que le délégué syndical revendique l'application d'une convention collective étendue (1985).

Afin de connaître le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires effectuées, il convient de déterminer la convention collective éventuellement applicable à l'entreprise sachant que l'une est étendue (1985) et qu'on sait seulement que l'autre est appliquée dans un établissement mais pas dans toute l'entreprise.

Règles applicables :

- unicité du statut collectif, par principe une entreprise ne relève que d'une seule branche professionnelle.
- une convention collective étendue s'applique à toute entreprise située dans son champ d'application
- conditions d'application d'une convention collective (critères géographique, économique et juridique)
- une convention collective appliquée volontairement par un chef d'entreprise alors que les critères d'application de cette convention collective ne sont pas remplis n'est pas appliquée en tant que convention collective. Son régime juridique est alors celui d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Analyse : Si l'on admet que l'entreprise entre dans le champ d'application des deux conventions collectives on est sûr que seule la convention collective étendue, à raison de son extension justement, est applicable indépendamment de toute volonté de l'employeur. En conséquence, la convention collective étendue de 1985 doit être appliquée à l'entreprise, donc aux deux établissements.

Quant à la convention collective appliquée dans l'établissement de production, elle n'est pas, semble-t-il, applicable si l'employeur n'adhère pas à un groupement patronal signataire ou l'a lui-même signée. Si tel était le cas, cette convention collective serait applicable à toute l'entreprise et pas à un seul établissement. Pourtant la convention collective de 1993 est appliquée. Cette application volontaire d'une convention collective non juridiquement applicable n'est pas dépourvue de tout effet de droit. Selon la jurisprudence, elle sera considérée comme un engagement unilatéral de l'employeur à l'égard des salariés de l'établissement concerné.

Il s'en suit, pour les salariés de l'établissement de production, que les normes régissant les heures supplémentaires sont :

- la convention collective étendue de 1985,
- un engagement unilatéral de l'employeur d'application d'une autre convention collective
- le code du travail

On sait que l'employeur ne peut restreindre les droits que les salariés tiennent de la loi. En l'espèce, la convention collective étendue majorant à 30% les heures supplémentaires doit être appliquée pour les 8 premières heures (appréciées pour chaque semaine). Sur ce point l'engagement unilatéral ne peut pas être invoqué et appliqué par l'employeur parce qu'il réduit des droits conventionnels). M. TEUSE a donc raison. La convention collective étendue

s'applique à l'entreprise et doit régir les heures supplémentaires des salariés de l'entreprise y compris ceux de l'établissement de production.