

## CAS PRATIQUE – LICENCE PRO RH

### *Thème : applicabilité d'une convention collective*

M. Pastenague souhaite connaître ses droits sur certains points et vous donne les informations suivantes :

- 1) L'activité de l'association qui l'emploie entre dans le champ de la convention collective nationale de la Prévention de l'enfance : cette convention collective stipule notamment dans son article 54, qu'en matière de paiement des astreintes, le montant de l'indemnisation, hors période d'intervention, est égal à 25% du salaire de base horaire du salarié concerné.
- 2) Son contrat de travail prévoit une clause qui stipule qu'en matière d'ancienneté ses droits sont déterminés conformément à la convention collective nationale des Établissements Sociaux du 10 février 1984, article 44 ; que la prime de fin d'année est calculée selon l'article 26 de la même convention.
- 3) M. Pastenague, ayant en sa possession la convention collective des Établissements Sociaux, sait que l'indemnisation des périodes d'astreinte est de 50%.

Il vous demande donc quel taux vous devez lui appliquer pour indemniser les périodes d'astreinte auxquelles il est soumis. Analysez la situation non sans lui avoir posé toutes les questions que vous jugez utiles.

### **Les faits essentiels**

L'indemnisation des astreintes, avec des taux différents, est prévue par plusieurs conventions collectives et le contrat de travail du salarié fait référence à une convention collective relativement à son ancienneté et quant à une prime de fin d'année.

### **Le problème de droit**

La référence dans le contrat de travail à une convention collective de branche concernant certains avantages est-elle déterminante quant à l'applicabilité de cette convention collective de branche à l'employeur. A défaut, comment déterminer la convention collective de branche applicable à l'entreprise.

### **Les règles applicables**

Les conventions et accords collectifs de travail (...) déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques (C. trav. L. 2222-1, extrait).

Une convention collective valablement conclue s'applique si trois conditions sont réunies : L'entreprise doit se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention.

L'entreprise doit avoir une activité économique concordante avec celles visées par la convention. La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (C. trav., art. L. 2261-2 al. 1). En principe, une entreprise ne relève

que d'une seule et unique branche professionnelle. Pour la déterminer, il faut rechercher **l'activité réelle et principale** de l'entreprise, notamment en cas de pluralité d'activités.

L'employeur, en qualité, doit adhérer à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche ou bien, la convention collective doit avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension.

La clause du contrat doit être appliquée pour ce qu'elle dit : détermination des droits en matière d'ancienneté et de prime. Elle ne peut servir à déterminer la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

### Discussion / solution

La portée de la clause est limitée : elle ne permet pas de déterminer la convention collective de branche applicable à l'entreprise et ne concerne pas l'indemnisation des astreintes. En revanche c'est cette convention collective qui règlera le montant de la prime d'ancienneté et de la prime de fin d'année.

En l'espèce, on ne connaît pas l'activité principale de cette association et le fait que l'activité de l'association concorde avec le champ d'application économique déterminé par la convention collective nationale de la Prévention de l'enfance est insuffisant. En effet, on ne sait pas si l'employeur est adhérent du groupement patronal signataire de cette convention puisque cette dernière n'est pas étendue.

Il faut donc faire deux hypothèses :

1) si l'activité réelle et principale correspond à la convention collective nationale de la Prévention de l'enfance et que l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire de cette convention, celle-ci règlera l'indemnité d'astreinte soit 25% du salaire horaire. . Cette convention sera normalement applicable à l'entreprise

2) si l'activité réelle et principale correspond à la convention collective nationale des Établissements Sociaux et que l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire de cette convention, celle-ci règlera l'indemnité d'astreinte soit 50% du salaire horaire. Cette convention sera celle normalement applicable à l'entreprise.