

## **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 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 1er Code du travail, tels que résultant de la loi du 11 février 1950 ;

Attendu qu'en venu 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, modifié par l'ordonnance du 4 février 1959 et codifié à l'article L. 112-2 du code monétaire et financier ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

**Non cumul d'avantages : Soc. 13 juin 2012, n°10-27395**

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal :  
Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 octobre 2010), que M. X... a été engagé le 4 avril 2002 en qualité de consultant junior par la société SVP ; qu'il a, par courrier du 11 janvier 2008, pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur des manquements à ses obligations ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;  
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme au titre de la gratification du treizième mois, alors, selon le moyen : (...)  
Mais attendu que si en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la

condition qu'ils aient le même objet et la même cause ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le treizième mois prévu par le contrat de travail constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise du 19 octobre 1988 constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement, a pu en déduire que ces avantages n'avaient pas le même objet ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses troisième et quatrième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :  
REJETTE

**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.

**Soc. 26 sept. 2012, n°10-24529**

Vu les articles 22 de l'accord d'entreprise SDEI du 25 juin 1999 et 21 de l'accord d'entreprise SEREPI du 30 décembre 1999 ;  
Attendu qu'aux termes de ces articles, en contrepartie de la réduction du temps de travail, les dispositions de l'article 28 de la convention du 6 juillet 1972, qui prévoient que la prime d'ancienneté correspond à un certain pourcentage de la rémunération qui progresse chaque année, sont écartées et la progression annuelle de l'ancienneté diminuée pendant cinq ans jusqu'au 1er janvier 2005 ;

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié, l'arrêt retient qu'il résulte des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, que les conventions et accords collectifs ne pouvaient contenir des dispositions moins favorables que les accords de niveau territorial ou professionnel plus large ; que selon l'article L. 2253-3 du code du travail, sous lequel sont désormais codifiés les alinéas 2 et 4 de l'article L. 132-23, ils peuvent désormais comporter des stipulations dérogeant en tout ou partie à celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou

d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf 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, ou si cette convention ou cet accord en dispose autrement ; qu'en l'espèce, la convention collective des distributeurs d'eau à usage public ou particulier du 6 juillet 1972, a été négociée entre plusieurs entreprises de distribution d'eau, réparties sur l'ensemble du territoire national, et quatre organisations syndicales ; qu'elle n'a pas été conclue au niveau de la branche professionnelle ; que, si elle n'était pas une convention de branche, elle avait un champ d'application plus large qu'un accord d'entreprise, qu'elle avait en effet pour objet, dans les matières visées à l'article L. 131-1 du code du travail, devenu L. 2221-1 de constituer une base de droits minimums, au respect desquels les sociétés signataires étaient tenues, non seulement chacune vis-à-vis de ses salariés, mais aussi chacune envers les autres employeurs ; qu'en l'absence d'usage de la faculté de dénonciation prévue par l'article 44 de ladite convention collective, les accords d'entreprise conclus en 1996, 1999 et 2003 au sein des sociétés SDEI et SEREPI pouvaient seulement adapter les dispositions de la convention collective aux conditions particulières de ces entreprises, ou comporter des clauses nouvelles ou plus favorables ; que l'article 7 de la convention collective du 6 juillet 1972 rappelait d'ailleurs que des accords particuliers ne pourraient prévoir des

dispositions et clauses nouvelles moins favorables ; que le salarié bénéficiait d'une prime d'ancienneté de 25 % lorsqu'il a été mis à la disposition de la société SEREPI puis engagé par celle-ci ; que cette société appliquait la convention collective des distributeurs d'eau à usage public ou particulier du 6 juillet 1972 ; que ni la société SEREPI, ni la société SDEI, à compter du 1er janvier 2003, ne pouvaient exciper d'un accord d'entreprise moins favorable que la convention collective des distributeurs d'eau à usage public ou particulier pour réduire le taux de la prime d'ancienneté due au salarié ; Attendu, cependant, que lorsque l'application dans l'entreprise d'une convention collective à laquelle l'employeur n'est pas soumis résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral de ce dernier, la conclusion d'un accord d'entreprise ayant le même objet met fin à cet usage ou à cet engagement, en sorte qu'il n'y a pas lieu de rechercher en ce cas si les clauses de l'accord sont ou non plus favorables que celles de la convention jusqu'alors appliquée volontairement ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que, les sociétés SEREPI et SDEI faisant une application volontaire de la convention collective du 6 juillet 1972, les articles 22 de l'accord du 25 juin 1999 conclu au sein de la société SDEI et 21 de l'accord du 30 décembre 1999 conclu au sein de la société SEREPI pouvaient écarter l'application de l'article 28 de la convention collective, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**  
**CASSE ET ANNULE,**