

Droit social : relations collectives

Leçon 901 : L'application des conventions et accords collectifs : Commentaire d'arrêt

Josépha DIRRINGER

Table des matières



Consignes :

Vous rédigerez un commentaire de l'arrêt Cass. soc., 5 novembre 2014, n° de pourvoi [13-14.077](#) :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Doux Père Dodu et la société Doux, qui font partie de l'unité économique et sociale Doux, appliquent la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 ; que par application de ce texte, et jusqu'au 31 décembre 1999, les salariés soumis au travail continu effectuaient journalièrement 7 heures 30 de travail effectif et bénéficiaient d'une pause intégralement rémunérée de 30 minutes par jour ; que le 23 décembre 1999, a été conclu au sein de l'unité économique et sociale Doux Galina, dans le cadre de l'application de la loi dite Aubry I du 13 juin 1998, un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ; qu'en application de cet accord, les salariés étaient rémunérés sur une base de 35 heures pour 32 heures et 30 minutes de travail effectif et 2 heures et 30 minutes de pause ; que cet accord a été dénoncé le 2 avril 2003, et qu'aucun accord de substitution n'ayant été conclu à l'expiration du délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, à compter du 5 juillet 2004, les salariés ont continué à être rémunérés sur une base de 35 heures, mais pour 35 heures de travail effectif ; que faisant valoir qu'en l'absence de conclusion de tout accord de substitution, l'employeur ne pouvait unilatéralement mettre un terme à la rémunération du temps de pause journalier, qu'ils analysaient en un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail, vingt-quatre salariés de la société Doux Père Dodu et seize salariés de la société Doux ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de leur employeur au paiement d'un rappel de salaire et au rétablissement de la rémunération des temps de pause ; que le syndicat CFDT agroalimentaire du pays de Cornouaille est intervenu à l'instance ;

[...]

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail ;

Attendu qu'est un avantage individuel acquis au sens du second de ces textes, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement des temps de pause, l'arrêt retient que le maintien de la rémunération de ces temps au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, serait incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans les deux entreprises concernées, puisqu'il impliquerait que ces salariés, pour conserver dans leur globalité leurs avantages antérieurs à la dénonciation, comme l'exigerait le caractère indivisible de l'accord dénoncé, travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maintien de la rémunération du temps de pause constituait pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute les salariés de leurs demandes en paiement des temps de pause, l'arrêt rendu le 16 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ; »

En savoir plus : Corrigé

Il aurait été possible de commenter l'arrêt selon le plan suivant :

I – La qualification d'avantages individuels acquis**A) l'AIA, une notion prétorienne établie****1. Le rappel de notion prétorienne d'avantage individuel acquis**

2. Le contrôle maintenu de la Cour de cassation sur la caractérisation opérée par les juges du fond

B) Les AIA au croisement de la sphère contractuelle et de la sphère du pouvoir

1. Une indifférence à l'égard des conséquences sur l'organisation du temps de travail
2. Le parti pris d'une rémunération différenciée entre salariés

II – La contractualisation des avantages individuels acquis

A) L'effritement du statut collectif secouru par le contrat de travail

1. L'issue incertaine du délai de survie provisoire
2. Une conséquence attachée à l'absence d'accord de substitution

B) Le pouvoir de l'employeur écarté par le contrat de travail

1. L'interdiction de la suppression unilatérale de l'avantage individuel acquis
2. Le caractère plus favorable de l'avantage individuel acquis par rapport à la convention collective de branche applicable au contrat

Sur la définition d'AIA :

- Explication de la notion AIA ; Retour sur la jp de 2011 :
 - Sur le contrôle de la Cour de cassation.
 - Sur l'égalité de traitement.

En l'espèce : L'AE de décembre 1999 dénoncé prévoyait que les salariés étaient rémunérés sur une base de 35 heures pour 32 heures et 30 minutes de travail effectif et 2 heures et 30 minutes de pause. 2 avantages : la diminution du temps de travail et l'augmentation du temps de pause rémunéré. Ces avantages peuvent-ils être qualifiés D'AIA ?

Fondement – [L. 2261-13](#) (visa). Pas de définition légale. Définition prétorienne - un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Continuité jurisprudentielle.

Il convient de rappeler :

- Le caractère acquis – s'apprécie au jour de la dénonciation. – élément qui est relevé dans la solution de la CA. On y lit : « *au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999* ». De plus, il importe qu'il s'agisse d'un droit déjà ouvert et non simplement éventuel (pas contestation sur ce point en l'espèce).
- Le caractère individuel : (individuel) procure au salarié une rémunération ou un droit et non à la collectivité des salariés (collectif). Ajoutons que le salarié doit en avoir bénéficié à titre personnel (ici OK).

Le débat portait donc sur le caractère individuel ou collectif des avantages contenus dans l'accord.

Selon la CA, le maintien des avantages, qu'elle juge indivisibles, serait incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans les deux entreprises concernées. Plus précisément, selon elle, reconnaître que ces salariés bénéficient des avantages contenus dans l'accord dénoncé impliquerait qu'ils travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs.

Renvoi à la jp de Cour de cassation sur les horaires de travail (Cass. soc., 8 juillet 2011).

Pourtant la Cour de cassation censure cette interprétation. D'abord, il faut relever que la Cour de cassation rejette l'argument d'indivisibilité des deux avantages. Plus exactement, elle l'ignore.

Ensuite, la censure de la Cour de cassation invite à se demander quelle différence il existe entre l'arrêt de 2011 et l'arrêt à commenter.

Deux explications sont possibles :

- En premier lieu, il peut s'agir de la distinction entre répartition des horaires et aménagement du temps de travail. La répartition des horaires de travail renvoie à la vie collective de l'entreprise et, par conséquent, ne relève pas en principe du socle contractuel, mais corrélativement, celui du pouvoir de direction. L'aménagement du temps de travail, qui sert de base à l'aménagement des horaires, relève quant à lui du socle contractuel (sauf exception : loi Warsmann) et peut varier d'un salarié à l'autre.
- En second lieu, les juges de la Cour de cassation ont pu estimer, à la différence de la cour d'appel, que l'avantage litigieux ne concernait pas le temps de travail, mais relevait de la partie salariale. En effet, la solution évoquer « la rémunération du temps de pause ». En supprimant cet avantage, l'employeur a en réalité modifié le salaire des salariés. Or, cet élément relève du contrat de travail et ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Dans les deux cas, pour définir ce que sont les AIA, les juges s'inspirent de la distinction entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail. Cette distinction permet de tracer le départ entre la sphère contractuelle et la sphère du pouvoir patronal. Et, en définitive, tout ce qui relève de la sphère contractuelle serait-il susceptible de constituer un AIA ? Certainement ... mais l'inverse n'est pas vrai : le refus de qualifier un avantage d'AIA ne signifie pas nécessairement que cela relève du pouvoir unilatéral de l'employeur.

Un autre argument est sous-jacent dans la solution de la CA : la rupture d'égalité de travail que créerait le maintien de la rémunération du temps de pause aux seuls salariés qui en bénéficiaient au jour de la dénonciation. Mais la Cour de cassation a plusieurs fois jugé que les salariés de l'entreprise n'étant pas dans la mesure situation par rapport à l'avantage, on ne saurait invoquer une violation du principe d'égalité de traitement.

Le silence de la solution de la Cour de cassation sur ce point témoigne qu'elle réaffirme implicitement cette solution.

A relever : le pouvoir de contrôle de la Cour de cassation – contrôle fort : la notion d'AIA est une notion de pur droit dont la qualification est contrôlée par les juges de la Cour de cassation.

Sur la contractualisation des AIA :

- Conclusion d'accord de substitution ou absence d'accord de substitution.
- Procédure visant à la modification des AIA.

Sur le principe de faveur AIA/CCB :

Dénonciation ([L. 2261-10](#)/ visa) : 3 mois de préavis sauf clause différente + 12 mois de délai de survie provisoire (sauf délai supérieur) pendant lequel les parties ont l'obligation de négocier. Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit inviter l'ensemble des OSR.

Lorsqu'un accord de substitution est conclu pendant le délai, celui-ci s'impose aux salariés sans que ces derniers ne puissent s'y opposer ou revendiquer le bénéfice de l'avantage contenu dans l'accord dénoncé.

En revanche, lorsqu'aucun accord n'est conclu, la convention dénoncée a vocation à disparaître à l'exception des AIA qui sont contractualisés.

C'est dans cette seconde hypothèse que l'espèce se situe. En l'espèce, l'absence d'accord de substitution n'est pas contestée. Il s'agit malgré tout d'un élément déterminant que souligne la Cour de cassation dans sa solution. Ainsi relève-t-elle que la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999 fut « non suivie d'un accord de substitution ».

En l'espèce, AE du 23/12/99 est dénoncé le 2 avril 2003. Selon les faits, le délai prenait fin le à compter du 5 juillet 2004. Cette date correspond au 3 mois de préavis : 2 juillet 2003 + 12 mois : 2 juillet 2004). En prenant en compte les modalités de calcul calendaire, la date du 5 juillet 2004 correspond bien au délai prévu à l'article L. 2262-10.

Les salariés étaient donc en droit de bénéficier de leur AIA comme le prévoit l'article L. 2261-13. Quel régime s'applique aux AIA ? Par exception au principe de non-incorporation, les AIA sont incorporés au contrat de travail ; ils revêtent une nature contractuelle à compter de l'expiration du délai.

Ayant la nature d'un avantage contractuel, leur modification répond au régime de la modification du contrat de travail ? exigence de l'accord du salarié/ pas de modification unilatérale par l'employeur / refus n'est pas fautif.

Or, en l'espèce, l'employeur n'a pas requis l'accord des salariés ; il a supprimé leur temps de pause rémunéré de manière unilatérale. De deux choses l'une,

- Soit ce ne sont pas des AIA ? salariés déboutés (solution de la CA).
- Soit ce sont des AIA ? condamnation de l'employeur.

Au demeurant, on relèvera que l'application des AIA s'explique aussi en raison de leur caractère plus favorable que la CCB qui prévoit quant à elle journallement 7 heures 30 de travail effectif et une pause intégralement rémunérée de 30 minutes par jour. En effet, dans les rapports contrat de travail/ CC : application du principe de faveur selon une comparaison semi-analytique (catégorie d'avantages par catégorie d'avantages) effectuée en prenant en compte l'intérêt individuel du salarié.

Autrement dit, l'effet impératif de la CCB ne fait pas échec au maintien des AIA.

Depuis la loi du 8 août 2016, le régime de la dénonciation et de la mise en cause des accords collectif a été modifié. En particulier, la loi a abrogé toute référence à la notion d'avantage individuel acquis. Désormais, à la suite d'une dénonciation les salariés peuvent prétendre au maintien du montant de leur rémunération. De ce point de vue, l'arrêt commenté n'est plus de droit positif. Cependant, il demeure un exemple intéressant car il permet de mesurer la difficulté à déterminer les avantages liés à la rémunération lorsque ceux-ci sont intimement liés aux avantages reconnus en matière de temps de travail. Ici il s'agit d'un temps de pause rémunéré. En cas de dénonciation, le salarié conservera-t-il sa rémunération alors même qu'il ne disposera plus du temps de pause ? Mais la même interrogation vaut pour le paiement des heures de repas, des temps d'habillage et de déshabillage, des temps d'astreinte, des temps de trajet, etc.