

Par un arrêt de principe doté d'une très large publication, la Cour de cassation a apporté une pierre à l'édifice de la jurisprudence sur les avantages individuels acquis en décidant qu'il ne convient pas d'appréhender une pause journalière assimilée à du temps de travail effectif à un tel avantage.

### Les faits

A la suite de la reprise de l'exploitation du restaurant d'entreprise de la Poste de Marseille et des contrats de travail y afférents, la société SOGERES s'est vu confrontée à des salariés qui tiennent à continuer à se voir appliquer l'accord antérieurement en vigueur.

Cet accord signé en 2001 procurait jusqu'alors aux salariés une pause journalière de 45 minutes considérée comme du temps de travail effectif incluse dans leurs 35 heures hebdomadaire et durant laquelle la rémunération était donc maintenue.

Au sein de la société SOGERES, la situation est différente dans la mesure où la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures effective pause non incluse.

Cette différence d'organisation a pour effet au sein d'une même entreprise deux poids deux mesures puisque les salariés repris travaillent effectivement par semaine 31.15 heures tandis que les autres 35 heures.

A la reprise de cette entité, SOGERES a continué à faire application de l'accord de 2001 pendant les 18 mois de préavis et de survie légaux, puis l'a maintenu à titre d'usage avant de le dénoncer formellement.

Les salariés continuant à faire leur pause journalière et en conséquence ne respectant pas les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, se sont vus infliger avertissements et retenues sur salaire.

Ils ont dès lors saisi le Conseil de Prud'hommes de Marseille.

### Les demandes et argumentations

Devant ce dernier, les salariés avancent, sans succès, plusieurs arguments:

- la société SOGERES n'a pas dénoncé en bonne et due forme l'accord précité de 2001 et qu'en conséquence, celui-ci produisait toujours effet au jour où l'employeur usa de son pouvoir disciplinaire;
- la dénonciation de l'usage aurait été irrégulière;
- que l'horaire collectif de travail constitue un avantage individuel acquis.

Le conseil de Prud'hommes de Marseille a suivi la position de la société SOGERES:

*"Attendu que la disposition litigieuse qui résulte d'un accord d'entreprise constituait manifestement un avantage collectif qui ne pouvait s'incorporer au contrat de travail des salariés s'agissant d'avantages concernant la collectivité des salariés  
Attendu que la question qui se pose est celle de savoir si la dénonciation de l'usage par la Société SOGERES est régulière ;*

*Attendu que pour dénoncer régulièrement un usage l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel, informer individuellement chaque salarié et respecter un délai de prévenance suffisant ;*

*Attendu que ces trois conditions sont cumulatives ;*

*Attendu qu'il résulte du procès-verbal de la séance plénière du Comité d'Entreprise en date du 25 avril 2006 que les institutions représentatives du personnel ont été*

Retrouvez la lettre d'information sur [www.coblence-avocat.com](http://www.coblence-avocat.com)

informées de la volonté de l'employeur de supprimer la disposition de l'accord collectif du 27 juillet 2001 relative au temps de pause et de ne plus assimiler les 45 minutes de pause quotidiennes pour le repas à du temps de travail ;  
Attendu que les salariés ont été informés individuellement de cette décision de l'employeur par courrier daté du 28 avril 2006 adressé à chacun d'eux ;  
Attendu que le courrier d'information des salariés prévoyait que la dénonciation serait effective à compter du 1<sup>er</sup> juin 2006 soit dans un délai de plus d'un mois ;  
Attendu que ce délai est suffisant dans la mesure où l'effectivité de la décision de l'employeur est repoussée au premier jour du deuxième mois suivant l'information individuelle du salarié Attendu, dans ces conditions, qu'il ne peut être soutenu que la dénonciation de l'usage effectué par l'employeur n'a pas été suivi d'effet et que l'employeur a laissé se perpétuer l'usage litigieux;[...]  
Attendu, par ailleurs, que ce même courrier mentionne que l'employeur a accepté une tolérance pendant le mois de juin 2006 mais a rappelé, lors d'une réunion du 23 juin 2006, l'obligation de respecter l'accord de 35 heures SOGERES et les plannings correspondant dès le 3 juillet 2006;  
Attendu, dans ces conditions, qu'il ne peut être soutenu que la dénonciation de l'usage effectué par l'employeur n'a pas été suivi d'effet et que l'employeur a laissé se perpétuer l'usage litigieux  
Par ces motifs, déboute..."

C'est ensuite au tour de la cour d'appel d'Aix en Provence saisie par les salariés de se prononcer.

Le 14 mai 2009, elle infirme le jugement et condamne par la même occasion SOGERES à verser à chacun des 6 salariés, la somme de 2.000 à titre de dommages et intérêts:

"Mais le conseil des salariés fait observer avec pertinence que l'accord du 27 juillet 2007 qui n'a pas été suivi de la conclusion d'un accord de substitution, ménageait à chaque salarié, un avantage individuel acquis qui était incorporé à son contrat de travail en ce qu'il définissait sa structure de la sa rémunération qui ne peut être modifiée sans l'accord de ces salariés"

### La décision son analyse et sa portée

La Cour de cassation, après avoir rappelé que "lorsque la convention ou l'accord collectif mis en cause, n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa de l'article L 2261-14 du Code du Travail, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord à l'expiration de ces délais"

- pose la 1<sup>ère</sup> fois comme principe que "constitue notamment un avantage collectif et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du travail qui leur est désormais applicable"
- et casse par la même occasion l'arrêt de la cour d'appel en concluant: "Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le maintien de cet avantage était incompatible avec le respect par les salariés concernés de l'organisation collective du travail qui leur était applicable, puisque cela les conduisait à travailler 45 minutes de moins que le temps de travail fixé, ce dont elle aurait dû déduire que cet avantage ne constituait pas un avantage individuel acquis par les salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

Retrouvez la lettre d'information sur [www.coblence-avocat.com](http://www.coblence-avocat.com)

Par cette décision, la Cour de cassation insiste sur le caractère individuel ou non de l'avantage qui était en cause et donne les critères qui permettraient de considérer que l'on est en présence d'un avantage collectif. De jurisprudence constante, la rémunération a, pour sa part, toujours été considérée comme un avantage individuel acquis. C'est d'ailleurs sur ce terrain que la Cour d'appel avait déplacé le débat au motif que le temps de travail avait une incidence sur la rémunération pour infirmer la décision de 1ère instance.

La Cour de cassation rejoint ici la position de la doctrine pour laquelle sont réputés collectifs, d'une part, les avantages qui ont trait aux institutions représentatives et d'autre part, ceux qui répondent à une nécessité d'organisation collective de l'entreprise (durée et aménagement du temps de travail, garanties disciplinaires...) (cf. Michel Despax « *dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération* »).

### Texte de l'arrêt

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la Société de gestion d'hôtels et restaurants (Sogeres), société anonyme, dont le siège est 42 rue de Bellevue, 92513 Boulogne-Billancourt cedex, contre l'arrêt rendu le 14 mai 2009 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre A), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. Gilles Ronchera, domicilié 9 bis rue Pierre Berranger, 13012 Marseille,  
2°/ à Mme Christine Fiori, domiciliée 95 traverse de la Montre, La Valentelle no 8, 13011 Marseille,  
3°/ à Mme Valérie Delclos, domiciliée HLM de la Garde, bâtiment F, 11 boulevard du Métro, La Rose, 13013 Marseille, 2 1376  
4°/ à Mme Ghislaine Serrano, domiciliée Les Figorets, bâtiment B, 33 rue des Myosotis, 13011 Marseille,  
5°/ à M. Fabrice Baratta, domicilié 55 rue Joliot Curie, 13960 Sausset-les-Pins,  
6°/ à Mme Valérie Lacam, domiciliée 47 chemin des Jonquilles, 13013 Marseille,  
7°/ au syndicat CGT Sogères, dont le siège est 1 rue de Châteaudun, 75009 Paris, défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ; Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 11 mai 2011, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Gosselin, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Blatman, Ballouhey, Mme Goasguen, M. Mericq, conseillers, Mme Mariette, M. Flores, Mme Ducloz, M. Hénon, conseillers référendaires, M. Aldigé, Avocat général, Mme Bringard, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Gosselin, conseiller, les observations de la SCP Baraduc et Duhamel, avocat de la société Sogeres, l'avis de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ; Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 2261-14 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les

Retrouvez la lettre d'information sur [www.coblence-avocat.com](http://www.coblence-avocat.com)

avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais ; que constitue, notamment, un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Ronchera et cinq autres salariés de la société Sogeres, laquelle a repris le 1er décembre 2003 l'exploitation du restaurant d'entreprise de la Poste de Marseille, ont fait l'objet de sanctions disciplinaires sous la forme d'avertissements pour ne pas travailler chaque jour 45 minutes de plus que "l'horaire légal" ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour qu'elle dise qu'en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, ils devaient continuer à se voir appliquer l'avantage, issu de l'accord collectif du 27 juillet 2001 conclu dans l'entreprise cédante, consistant au bénéfice d'une pause journalière de 45 minutes considérée comme un temps de travail effectif ;

Attendu que pour accueillir leur demande, l'arrêt énonce que l'accord du 27 juillet 2001, qui n'a pas été suivi de la conclusion d'un accord de substitution, ménageait à chaque salarié un avantage individuel acquis qui était incorporé à son contrat de travail, en ce qu'il définissait la structure de sa rémunération qui ne peut être modifiée sans l'accord de ces salariés ; qu'en d'autres termes, c'est de manière artificielle que l'employeur a cru pouvoir substituer un usage au contenu d'un accord collectif qui faisait corps avec chaque contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le maintien de cet avantage était incompatible avec le respect par les salariés concernés de l'organisation collective du travail qui leur était applicable, puisque cela les conduisait à travailler 45 minutes de moins que le temps de travail fixé, ce dont elle aurait dû déduire que cet avantage ne constituait pas un avantage individuel acquis par les salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 mai 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, 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'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne M. Ronchera, Mmes Fiori, Delclos, Serrano, M. Baratta, Mme Lacam et le syndicat CGT Sogeres aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Baraduc et Duhamel, avocat aux Conseils, pour la société Sogeres.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir jugé que le temps de pause journalier de 45 minutes était un temps de travail effectif, d'avoir annulé les

avertissements sanctionnant ce temps de pause et d'avoir condamné la société Sogeres à verser à chacun des six salariés la somme de 2.000 € à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QU'un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail signé le 27 juillet 2001 a pris fin à l'expiration des délais prévus par le troisième alinéa de l'article L 132-8 du Code du travail alors en vigueur ; que cet accord a été suivi d'une période d'un an durant laquelle l'usage fut de considérer qu'un temps de pause journalier de 45 minutes équivalait à un temps de travail effectif comme en disposait auparavant l'accord collectif ; que les institutions représentatives du personnel ont été informées de la dénonciation de cet usage et chaque salarié a reçu individuellement cette information dans un délai de prévenance suffisant pour avoir été de deux mois ; que l'accord du 27 juillet 2001, qui n'a pas été suivi de la conclusion d'un accord de substitution, ménageait cependant à chaque salarié un avantage individuel acquis qui était incorporé à son contrat de travail en ce qu'il définissait la structure de sa rémunération qui ne peut être modifiée sans l'accord de ces salariés ; que c'est de manière artificielle que l'employeur a cru pouvoir substituer un usage au contenu d'un accord collectif faisant corps avec chaque contrat de travail ; que le temps de pause journalier doit donc continuer à être considéré comme un temps de travail effectif ; qu'il convient d'annuler les avertissements infligés aux salariés pour ne pas avoir travaillé chaque jour 45 minutes de plus que l'horaire légal ; que la retenue sur salaire correspondant à ce temps constitue une sanction pécuniaire illicite ; que le préjudice des salariés, toutes causes confondues, doit être réparée par l'allocation de 2.000 € à chacun ;

ALORS QUE les avantages collectifs sont ceux qui répondent à une nécessité d'organisation collective de l'entreprise, et ne peuvent bénéficier à certains salariés sans bénéficier à d'autres ; qu'il en est ainsi de l'horaire collectif de travail ; qu'en l'espèce, l'accord d'entreprise du 27 juillet 2001 applicable au restaurant d'entreprise de la Poste de Marseille, dont l'exploitation a été reprise par la société Sogeres, avait pour unique objet la réduction du temps de travail et était par nature collectif puisqu'il se rapportait à la durée du travail de l'ensemble des salariés ; qu'à la suite de sa dénonciation par la société Sogeres, puis de la dénonciation de son maintien temporaire en tant qu'usage, les salariés ne pouvaient donc prétendre en conserver le bénéfice à titre de droit acquis incorporé dans leur contrat de travail, seuls s'appliquant désormais les propres accords collectifs de la société Sogeres ; qu'en décidant néanmoins le contraire, au motif inopérant que le temps de travail avait une incidence sur la rémunération, la cour d'appel a violé l'article L 2261-14 du Code du travail.

Retrouvez la lettre d'information sur [www.coblence-avocat.com](http://www.coblence-avocat.com)

**COBLENCE  
& ASSOCIES**  
S o c i é t é d ' a v o c a t s

JUIN 2011

COBLENCE & ASSOCIES  
24, rue Clément Marot  
75008 Paris  
Tél.: 01 53 67 24 24  
Fax: 01 47 23 68 42  
[www.coblence-avocat.com](http://www.coblence-avocat.com)