L'organisation collective du temps de travail n'est pas constitutive d'un avantage individuel acquis **- Questions à Martine Riou, Avocate à la cour, Coblence & Associés**

N° Lexbase :
N6848BSG

Par un arrêt en date du 8 juin 2011 (1), la Chambre sociale de la Cour de cassation vient d'apporter une précision à la notion -difficilement cernable- de l'"*avantage individuel acquis*". En effet, aux termes de cet arrêt, la Haute juridiction a considéré que constituait un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien était incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable. Pour aboutir à cette solution, les Hauts magistrats se sont fondés sur la distinction entre les relations individuelles et collectives de travail. Pour aller plus loin sur ce sujet, Lexbase Hebdo - édition sociale a rencontré Martine Riou, avocate de la société en litige.

Lexbase : Pouvez-vous nous exposer brièvement les faits de l'espèce ?

Martine Riou : A la suite de la reprise de l'exploitation d'un restaurant d'entreprise et des contrats de travail y afférents, une société s'est vu confrontée à des salariés qui tenaient à continuer à se voir appliquer l'accord en vigueur chez leur précédent employeur. 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 hebdomadaires et durant laquelle la rémunération était donc maintenue.

Au sein de la société repreneuse, l'organisation différait dans la mesure où la durée hebdomadaire de travail était de 35 heures effective pause non incluse.

Se côtoyaient donc, dans une seule et même entreprise des salariés qui travaillaient effectivement 35 heures hebdomadaires et d'autres qui effectuaient 31,15 heures.

A la reprise de cette entité, cette société a continué à faire application de l'accord de 2001 pendant les quinze 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 des avertissements et des retenues sur salaire. Ils ont dès lors saisi le conseil de prud'hommes de Marseille. Devant ce dernier, les salariés ont avancé, sans succès, plusieurs arguments. D'une part, pour eux, la société n'avait pas dénoncé en bonne et due forme l'accord précité de 2001 et, en conséquence, celui-ci produisait toujours effet au jour où l'employeur usa de son pouvoir disciplinaire. D'autre part, ils considéraient que la dénonciation de l'usage avait été irrégulière et enfin, que l'horaire collectif de travail constituait un avantage individuel acquis.

Le conseil de prud'hommes de Marseille a suivi la position de la société. Mais saisie du litige, la cour d'appel d'Aix en Provence infirma, le 14 mai 2009 (3), le jugement et condamna par la même occasion l'employeur à verser à chacun des six salariés des dommages-intérêts.

Saisie d'un pourvoi formé par ce dernier, la Chambre sociale de la Cour de cassation a dû se prononcer.

Lexbase : Quels sont les critères légaux et jurisprudentiels de l'avantage individuel acquis qui se dégagent de l'article L. 2261-14 du Code du travail (N° Lexbase : L2442H9C) ?

Martine Riou : Aux termes de cet article, "*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 avantages individuels qu'ils ont acquis****, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais*".

A la lecture de ce texte, on constate que le législateur a posé un principe mais n'a pas défini la notion d'avantage individuel acquis (ni dans ce texte, ni dans aucun du code du travail). C'est la jurisprudence qui a, au fil de ses décisions, apporté un éclairage.

Ainsi, pour celle-ci, l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation, 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 (4). Il est donc nécessaire que le salarié qui allègue l'existence d'un avantage individuel acquis ait déjà bénéficié de cet avantage de par le passé.

Quant au caractère individuel, tant la doctrine que la jurisprudence considèrent que l'avantage individuel est celui qui a vocation à bénéficier à chaque salarié individuellement et cela même si plusieurs salariés, voire tous ceux de l'entreprise ou une catégorie d'entre eux peuvent simultanément en bénéficier.

De jurisprudence constante, la rémunération a par exemple, pour sa part, toujours été considérée comme un avantage individuel acquis (5).

C'est d'ailleurs sur ce terrain pour infirmer la décision de première instance que la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait déplacé le débat au motif que le temps de travail avait une incidence sur la rémunération. La tentative fut vaine...

Lexbase : Dans cette affaire, la Haute juridiction a considéré que le bénéfice d'une pause de 45 minutes assimilée à du temps de travail effectif constituait un avantage collectif et non un avantage individuel acquis. Comment expliquez-vous cette solution ?

Martine Riou : La doctrine a admis que 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...) (6).

De plus, par nature, les avantages qui ne peuvent bénéficier à certains salariés, sans bénéficier à d'autres salariés sont des avantages collectifs. La doctrine considére que le caractère individuel s'apprécie au regard de l'objet de l'avantage qui doit pouvoir se réaliser indépendamment de la collectivité des salariés.

Dans notre affaire, les règles en cause étaient liées aux conditions de travail, et plus particulièrement à la durée du travail. Par essence, elles ne pouvaient donc bénéficier à certains salariés sans bénéficier à d'autres, n'étant conçues que dans le cadre d'une collectivité de salariés.

L'entreprise se trouvait face à une situation difficilement gérable, puisque dans un même service, certains travaillaient 35 heures effectives et d'autres 31,15 heures effectives, alors que tous étaient à temps complet et censés soumis être soumis à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Cette situation montre que l'avantage dont se prévalaient les salariés ne pouvait pas s'exercer indépendamment de la collectivité des salariés.

Par le passé, la Cour de cassation a d'ailleurs jugé, s'agissant des conditions de travail, que l'heure quotidienne d'entraînement accordée aux agents de sécurité de la RATP par un accord d'entreprise se rapporte aux conditions de travail de l'ensemble des agents du service sécurité et a, de ce fait, une nature collective qui exclut tout maintien à titre d'avantages acquis à titre individuel (7).

Il n'en fallait pas davantage pour convaincre les Hauts magistrats, puisqu'en l'espèce, d'une part, l'accord en question portait sur la réduction du temps de travail, que celle-ci constitue un élément relevant des conditions de travail de l'ensemble des salariés, qu'il s'agit donc par nature d'un avantage collectif et que, d'autre part, le maintien de cet accord aurait entraîné des organisations du travail différentes entre les salariés en fonction de leur entreprise d'origine.

Il ne pouvait donc en aucun cas s'agir d'un avantage individuel acquis dont les salariés pouvaient revendiquer le maintien.

L'attendu de la Cour de cassation est clair : "*le maintien de cet avantage était incompatible avec le respect par les salariés concernés de l'organisation collective du travail qui leur* (les salariés) *était applicable*".

Lexbase : Plus généralement, la distinction entre les relations individuelles et collectives de travail vous semble t'elle justifiée ?

Martine Riou : C'est un fait. Il y a une relation individuelle unissant le salarié et l'employeur par un contrat synallagmatique, d'une part, et la collectivité de salariés qui travaillent dans le cadre de l'entreprise, qui doit forcément se doter d'une organisation applicable à tous, d'autre part (discipline, règles de sécurité, objet du règlement intérieur...).

Le droit du travail a donc pris en compte cette réalité et l'a dotée de règles spécifiques. Gommer les relations individuelles reviendrait à supprimer tout pouvoir de négociation du contrat, ce qui heurterait notre droit civil. Gommer les relations collectives reviendrait à nier l'intérêt collectif.

Cette distinction est donc justifiée mais l'arrêt de la Cour de cassation montre bien que ces deux notions ne sont pas indépendantes l'une de l'autre.

---

(1) Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-42.807, FS-P+B+R (**N° Lexbase : A4990HTY**) et voir les obs. de Ch. Radé, *L'organisation collective du temps de travail ne peut faire l'objet d'un avantage individuel acquis*, Lexbase Hebdo n° 446 du 30 juin 2011 - édition sociale (**N° Lexbase : N5895BS7**).
(2) Pour plus de précisions sur cette notion, voir l'Encyclopédie "Droit du travail" (**N° Lexbase : E2255ETP**).
(3) CA Aix-en-Provence, 9ème ch. A, 14 mai 2009, n° 2009/460 (**N° Lexbase : A8429HKE**).
(4) Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45.651 (**N° Lexbase : A0249ATE**) ; Cass. soc. 15 mai 2001, n° 99-41.669 (**N° Lexbase : A5191AGD**).
(5) Cass. soc., 1er juillet 2008, deux arrêts, n° 07-40.799, FP-P+B+R (**N° Lexbase : A4995D9U**) et n° 06-44.437, FP-P+B (**N° Lexbase : A4826D9M**) et voir les obs. de Ch. Radé, *La structure conventionnelle de la rémunération, avantage individuel acquis*, Lexbase Hebdo n° 314 du 23 juillet 2008 - édition sociale (**N° Lexbase : N6737BGM**).
(6) Lire, M. Despax, *Dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération*, Dr. Soc., 1990.
(7) Cass. soc., 1er juin 2005, n° 04-16.994, FS-P+B (**N° Lexbase : A5622DI3**) et voir les obs. de G. Auzero, *La notion d'avantage "individuel"*, Lexbase Hebdo n° 172 du 15 juin 2005 - édition sociale (**N° Lexbase : N5394AIM**).