

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 novembre 2014

B. et a. contre Doux Père Dodu et a. (p. n°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 journallement 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 trouvant avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

(M. Frouin, prés. – Mme Aubert-Montpeyssen, rapp. – M. Liffra, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, av.)

Note.

En cas de dénonciation ou de mise en cause d'une convention collective (1), et lorsque celle-ci n'a pas été remplacée par un accord de substitution à la fin de la période de survie d'un an, cette convention cesse de s'appliquer. Mais les salariés, à condition d'avoir été embauchés avant la date de la dénonciation, conservent certains des avantages que la convention leur avait procurés. Ces avantages sont incorporés à leurs contrats de travail ; ne sont concernés que les « *avantages individuels acquis* » (2), à l'exclusion de tous les autres (3).

Depuis longtemps, cela soulève la question de savoir quels avantages entrent dans cette catégorie. Pour en faire partie, l'avantage en question doit présenter deux caractéristiques : être « individuel » et être « acquis » (4). N'est pas considéré comme un avantage *individuel*, mais comme un avantage collectif, celui qui se rapporte aux conditions de travail de l'ensemble du personnel. Il en a été ainsi décidé pour l'existence d'une heure quotidienne d'entraînement sportif pour des agents de sécurité de la RATP (5). N'est pas considéré comme un avantage

(1) C. trav. art. L.2261-9 et suiv. et L.2261-14.

(2) C. trav. art. L.2261-13.

(3) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 29^{ème} éd., 2014, Précis Dalloz § 1311 3 ; A. Le Mire, « L'application des conventions collectives », RPDS 2012, p. 153, spéc., p.156.

(4) V. obs. E. Dockès sous Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45.651, Dr. Ouv. 2001, p.261.

(5) Cass. Soc., 1^{er} juin 2005, n°04-16.994, Dr. Ouv. 2005, p.551, n. F. Saramito.

acquis celui qui portait non pas sur une situation du présent, mais sur une situation future ou hypothétique. Ainsi, une indemnité de licenciement conventionnelle, que, par hypothèse, un salarié en poste n'a pas perçue, n'est pas constitutive d'un avantage acquis (6).

La question s'est posée pour le temps de présence du salarié dans l'entreprise, et plus précisément pour le temps de pause inclus dans celui-ci. L'existence d'un temps de pause, intégralement rémunéré au même titre que le temps de travail effectif, peut-elle constituer un avantage individuel acquis ? Les réponses données par la Cour de cassation en deux temps, par un arrêt de la Chambre sociale en date du 8 juin 2011 (7) puis à travers la décision rapportée ci-dessus, semblent diverger. La raison de cette différence entre les deux solutions réside dans le fait que le temps de pause peut être abordé sous deux angles : celui de l'organisation du temps de travail (1.) et celui de la rémunération (2.).

1. Le temps de pause, un élément d'organisation du temps de travail des personnels

Dans sa décision en date du 8 juin 2011, la Chambre sociale avait à statuer sur le sort d'un temps de pause quotidien de 45 minutes, qui avait été dans un premier temps intégralement payé. C'est à la suite d'un transfert d'entreprise que le nouvel employeur s'était désengagé du respect de cet avantage. La Cour de cassation décida, à la différence des juges du fond, que « le maintien de cet avantage était incompatible avec le respect par les salariés concernés de l'organisation collective du travail (...), puisque cela les conduisait à travailler 45 minutes de moins que le temps de travail fixé ». Aux yeux de la Chambre sociale, ce comportement apparaît comme incompatible avec l'organisation collective du travail, les salariés embauchés à une date postérieure à la dénonciation étant obligés d'être présents 45 minutes de plus que ceux qui se prévalaient d'un avantage acquis. La pause ne pouvait donc recevoir une telle qualification.

2. Le temps de pause payé, un élément de rémunération et donc un droit individuel

La solution retenue par la Chambre sociale dans sa décision rapportée ci-dessus porte sur un objet différent de celui examiné par l'arrêt de 2011. Les salariés de deux entreprises étaient auparavant concernés par l'application d'un accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail, couvrant l'UES. Cet accord avait ramené le temps de

présence des salariés en situation de travail continu à 35 heures hebdomadaires, composées de 32,5 heures effectivement travaillées et 2,5 heures de pause intégralement payées. L'accord collectif fut dénoncé par les employeurs en 2003 et disparut en 2004, sans conclusion d'un accord de substitution. Les employeurs avaient alors maintenu le salaire, mais en augmentant le temps de travail de 32,5 heures à 35 heures. Les salariés avaient, de leur côté, considéré que leur temps de pause antérieur, rémunéré sur la base de trente minutes par jour, constituait un avantage individuel acquis qui s'était incorporé à leurs contrats.

La Cour d'appel de Rennes a débouté, par un arrêt confirmatif, les quarante salariés et leur syndicat, en considérant que le temps de pause rémunéré ne constituait pas un avantage individuel acquis. Ceci parce que « l'avantage (...) était (...) indissociablement lié (...) à l'organisation collective de la durée du travail (...); qu'en l'absence d'accord de substitution, il était loisible aux deux employeurs, à l'expiration des effets de l'accord dénoncé, de réorganiser le temps de travail collectif selon des modalités plus en adéquation avec le contexte économique ». La Cour d'appel a ajouté que « le niveau de rémunération est demeuré inchangé suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de travail, le maintien de la rémunération du temps de pause au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord (...) serait incompatible avec la nouvelle organisation du travail (...), puisqu'il impliquerait que ces salariés (...) travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs dans l'exercice légitime de leur pouvoir de direction ».

La Chambre sociale de la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et aborde la question litigieuse sous l'angle de la rémunération et non pas sous celui de l'organisation du temps de travail (collectif) des personnels. Ainsi, elle considère que « le maintien de la rémunération du temps de pause constituait, pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation (...), un avantage individuel acquis ». La portée de l'arrêt est claire : la rémunération du temps de pause prend le caractère d'un avantage individuel acquis, qui ne peut être remis en cause sans l'accord du salarié et ce, nonobstant les modifications apportées à l'organisation du travail (8).

Bernard Schmid,
Conseiller confédéral DLAJ

(6) Cass. Soc., 23 juin 1999, n° 97-43.162 et n° 97-43.163.

(7) Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 09-42.807, RDT 2011. 652, n. C. Nicod.

(8) Sur l'avantage individuel acquis et son rapport avec la structure de la rémunération, v. M. Henry, « Salaires et classifications », Dr. Ouv. 2015, p. 212, spéc., p. 214.