Image not found or type unknown

CONTRAT DE TRAVAIL ET AVANTAGES INDIVIDUELS : ACQUIS OU PAS ACQUIS ?

publié le **12/01/2015**, vu **3489 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Tout d'abord, commençons par rappeler que ce n'est pas parce que la structure de la rémunération résultant d'une convention ou d'un accord collectif concerne l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention ou de l'accord qu'elle ne bénéficie pas, à titre personnel, à chacun de ces salariés.

En effet, la structure de la rémunération est l'une des composantes qui permet de déterminer le montant de chaque rémunération individuelle, de sorte que ce montant apparaît indissociable des éléments de rémunération.

Ensuite, l'objectif poursuivi par le code du travail est la conclusion d'une convention ou d'un accord de substitution avec le maintien des avantages individuels acquis. Ceci apparaît comme une garantie donnée aux salariés en cas d'échec de la négociation et comme une incitation pour les employeurs, généralement à l'origine de la dénonciation, à négocier utilement, c'est-à-dire sur la base de propositions rendant possible la conclusion d'une convention ou d'un accord de substitution.

Dans cette affaire, deux sociétés qui faisaient parties d'une unité économique et sociale appliquaient la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996. Par application de ce texte, et jusqu'au 31 décembre 1999, les salariés soumis au travail continu effectuaient journellement 7 heures 30 de travail effectif et bénéficiaient d'une pause intégralement rémunérée de 30 minutes par jour. En décembre 1999, avait été conclu au sein de l'unité économique et sociale, 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. 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. Cet accord avait été dénoncé en avril 2003 et aucun accord de substitution n'avait été conclu à l'expiration du délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail. A compter de juillet 2004, les salariés avaient continué à être rémunérés sur une base de 35 heures, mais pour 35 heures de travail effectif.

Aussi, les salariés faisaient 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. Selon eux, il s'agissait d'un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail. Ils avaient donc 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.

Quid juris : qu'est-ce qu'un avantage individuel acquis ?

C'est 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.

Quid juris : est-ce que la rémunération du temps de pause journalier constituait un avantage individuel acquis ?

Pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement des temps de pause, les juges rennais avaient retenu 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. En l'occurrence, ce maintien 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 30 minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs.

Les magistrats de la Cour de Cassation ont infirmé l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Rennes. Ils ont jugé que le maintien de la rémunération du temps de pause constituait un avantage individuel acquis pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord qui ne fût pas suivi d'un accord de substitution.

Dès lors, les salariés pouvaient réclamer le paiement des temps de pause et les deux sociétés furent condamnées aux dépens.

En conclusion, il faut bien se souvenir que la convention ou l'accord qui a été dénoncé et pas remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis alors, 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 ce délai.

Il en va de même lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an alors, ces dispositions s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, chambre sociale, 5 novembre 2014, n°13-14.077

Cour d'appel de Rennes, arrêt du 16 janvier 2013

Articles L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés