

# OPINION

de M<sup>me</sup> Simone BALLET

## Sur les avantages acquis et la jurisprudence.

La garantie des avantages acquis en vertu des conventions collectives est une exigence ancienne d'origine ouvrière et syndicale : c'est un moyen de défense contre les tentatives qui se multiplient actuellement de remise en cause des progrès sociaux antérieurement conquis. Nous avons demandé à M<sup>me</sup> Simone Ballet, Docteur en Droit, Professeur de Sciences Économiques à l'I.U.T. de Paris V, de bien vouloir répondre à nos questions là-dessus.

**1** Comment la jurisprudence interprète-t-elle la notion d'avantages acquis qui figure dans la loi de 1982 sur les conventions collectives (art. L. 132-8 du code du travail) ?

La notion d'avantages acquis dégagée par la jurisprudence actuelle est une illustration de sa politique délibérée dans le sens des intérêts du chef d'entreprise. Pour les salariés, il n'y a pas d'avantages acquis, mais des avantages à maintenir ou à conquérir.

Par exemple, si le salarié revendique des avantages acquis en application d'une convention collective dénoncée et non remplacée, les juges ne lui reconnaîtront que les seuls avantages individuels qu'il a acquis pour en avoir antérieurement bénéficié. Sont donc écartés d'abord les avantages collectifs (accordés à la collectivité des travailleurs), mais aussi les avantages individuels dont le salarié n'a pu encore effectivement bénéficier (tels ceux prévus en cas de mise à la retraite, de licenciement).

Cette jurisprudence très restrictive reste incertaine : mais la formule du législateur de 1982 étant calquée sur celle qu'elle utilisait, les juges se sont crus autorisés à continuer sur leur lancée. Leur position pourrait

cependant être infléchie, d'autant plus que la doctrine, dans son ensemble, est favorable à une interprétation plus large, prenant en compte les droits éventuels des salariés qui travaillaient dans l'entreprise avant l'expiration de la convention collective. Autre exemple : si le salarié invoque le bénéfice d'avantages prévus par une convention remplacée par une autre, moins favorable, il ne les obtiendra pas de plein droit.

**2** Une clause de la convention collective nouvelle ne peut-elle lui permettre de les obtenir ?

Si, par l'insertion d'une clause de maintien des avantages acquis, les auteurs de la convention désormais applicable peuvent manifester leur volonté de maintenir les droits des salariés au niveau antérieurement atteint. Mais si cette clause est formulée en termes généraux, la jurisprudence en réduit à tel point la portée que celle-ci devient pratiquement nulle. Par contre, une clause claire et précise devrait éliminer les difficultés d'application. Pourtant, dans un arrêt du 18 mars 1988, l'assemblée plénière semble marquer sa volonté d'écarter la mise en oeuvre de cette clause sans pour autant en abandonner le principe (1). En l'espèce, une salariée au service d'un notaire, est licenciée l'année du changement du titulaire de l'étude. Or, une clause spéciale de la convention régionale du notariat prévoyait expressément que, dans une telle situation, la personne licenciée a droit à une indemnité spéciale s'ajoutant à toutes les autres indemnités stipulées par les conventions régionale et nationale. L'employeur refusait de satisfaire à la demande réitérée de la salariée de cumuler indemnité spéciale et autres indemnités. Il s'agissait en fait d'un problème d'interprétation de la volonté des parties signataires tenant

au cumul des conventions collectives. Or, la volonté des parties était clairement exprimée. Niant l'évidence, l'assemblée plénière affirme alors qu'ils s'agit d'un cumul de dispositions ayant le même objet et que ce cumul est prohibé. Or, si en l'espèce l'objet était le même (indemnité de licenciement) la cause était différente : l'indemnité spéciale concernant une situation particulière, celle où le licenciement survient dans l'année suivant le changement d'employeur, c'est-à-dire dans une période où les salariés sont particulièrement menacés. Et, lorsque deux accords n'ont pas la même cause, les avantages peuvent se cumuler. LA POSITION JURISPRUDENTIELLE EST DONC GRAVE POUR LE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS DES SALARIÉS : on pourrait même parler de précarité de ces avantages.

**3** L'incorporation de la convention collective au contrat de travail est-elle possible ? Ne pourrait-elle pas constituer un remède à cette précarité ?

L'idée d'incorporation est en effet un moyen de sauver de la disparition les avantages résultant de la convention collective : greffés sur le contrat individuel de travail, nouveau support juridique, les avantages précédemment obtenus sont liés aux contrats individuels et les salariés doivent continuer d'en bénéficier tant que ces contrats sont en cours. Le fondement juridique de cette thèse est le mécanisme de la représentation : l'accord conclu par les représentants (des employeurs et des salariés) produit directement son effet sur les représentés. La formulation de certains arrêts semble opter pour l'incorporation partielle de la convention collective au contrat de travail. Une évolution vers l'incorporation totale assurerait une certaine stabilité du statut collectif.

Propos recueillis par  
Yves DUGUET

(1) Cass. Ass. plén. 18 mars 1988, *Ambelouis c/ M<sup>me</sup> Chevalier*, Bull. Ass. plén. n° 3. Droit ouvrier déc. 1988 p. 518 note M<sup>me</sup> S. Ballet, Dalloz Jur. 1989 p. 221 note M. J.P. Chaudard.