

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 8 juin 2016
N° de pourvoi: 15-13831**
Non publié au bulletin

Rejet

Mme Vallée (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 23 octobre 2014), que M. X... a été engagé en qualité d'enseignant par l'association Lycée-Collège Konan de Touraine et payé par référence à la grille des salaires des enseignants de la fonction publique du Japon, convertie en euros, sur la base d'un taux de change ajusté tous les six mois ; qu'en 2008, l'employeur a proposé de le payer sur la base d'un taux de change fixe, ce qu'il a accepté en signant un document d'approbation de cette nouvelle règle ; que le 8 octobre 2012, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué de juger que les règles régissant la dénonciation des usages n'étaient pas applicables, que les modalités de fixation des salaires avaient ainsi été valablement modifiées et de le débouter en conséquence de ses demandes de rappel de salaires, d'indemnités de licenciement et de remboursement de frais, ainsi que de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier alors, selon le moyen :

1°/ que l'usage est une pratique qui s'impose à l'employeur en raison de sa généralité, de sa constance et de sa fixité ; que pour écarter l'existence d'un usage en vigueur dans l'entreprise selon lequel le montant de salaire est déterminé en yens par référence à la grille de salaires des enseignants de la fonction publique au Japon et converti en euros lors du paiement mensuel en France sur la base d'un taux de change effectif moyen semestriel, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que « la fixation des modalités de change vient d'un écrit du Japon, qui est une règle de gestion formalisée s'analysant en une directive de l'employeur, qui peut valoir engagement unilatéral mais ne caractérise pas un usage » ; qu'en statuant ainsi, par voie de simple affirmation, sans rechercher si, comme le soutenait l'exposant dans ses écritures, ladite pratique réunissait les critères constitutifs d'un usage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que le caractère de fixité de l'usage suppose, non pas que l'avantage qu'il concerne soit d'un montant nominal identique, mais que son attribution obéisse à des critères prédéterminés et objectifs ; qu'en l'espèce, pour écarter l'existence d'un usage, le conseil de prud'hommes a retenu que « le caractère de fixité » n'est pas rempli, puisque le résultat obtenu, à savoir le salaire brut, est à « géométrie variable » ; qu'en statuant ainsi, alors que le mode de calcul des salaires obéissait à des critères prédéterminés et objectifs, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1134 du code civil ;

3°/ que l'engagement unilatéral de l'employeur est soumis au même régime de dénonciation que l'usage ; que la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral n'est opposable aux salariés qu'autant qu'elle a été précédée d'une information donnée, en sus des salariés, aux représentants du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations ; qu'en décidant que ces formalités n'étaient pas applicables au cas de l'espèce, cependant qu'il ressortait de ses propres constatations que la pratique litigieuse s'analysait en une directive de l'employeur valant engagement unilatéral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les règles régissant la dénonciation des usages et des engagements unilatéraux, ensemble l'article 1134 du code civil ;

4°/ que l'usage ou l'engagement unilatéral qui procure aux salariés des avantages plus favorables que l'application des dispositions légales et conventionnelles s'impose à l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la conversion en euros

d'une rémunération fixée en yens sur la base d'un taux de change calculé semestriellement n'était pas nécessairement avantageuse pour les salariés dès lors que les fluctuations des taux de change se traduisent pas des augmentations ou des baisses de salaire, sans rechercher si, en définitive, nonobstant ces fluctuations, cette pratique ne s'avérait pas plus favorable que l'application des dispositions légales et conventionnelles, ce dont témoignait le montant des rappels de rémunération demandé, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

5°/ que le salaire peut résulter exclusivement d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes au motif que « le montant du salaire lui-même (ou sa modification) ne peut être l'objet d'un usage ou d'un engagement unilatéral », le conseil de prud'hommes a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que procédant à la recherche prétendument délaissée, la cour d'appel, qui a constaté que la conversion du taux de change n'était pas une pratique consensuelle généralisée, a légalement justifié sa décision ; que le moyen, qui en sa troisième branche, est contraire et incompatible avec la position soutenue devant les juges du fond, et qui, en ses trois dernières branches, critique des motifs surabondants, ne peut pas être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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 seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que les règles régissant la dénonciation des usages n'étaient pas applicables, que les modalités de fixation des salaires avaient ainsi été valablement modifiées et d'avoir débouté en conséquence Monsieur X... de ses demandes de rappel de salaires, d'indemnités de licenciement et de remboursement de frais, ainsi que de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

AUX MOTIFS QUE sur les modalités de fixation du salaire, il est de principe que, sous réserve du respect des règles d'ordre public en la matière (minimum légal ou conventionnel, prohibition de l'indexation, égalité ...), les parties déterminent librement le montant du salaire dû en contrepartie du travail fourni et ses modalités de fixation ; qu'en l'espèce, si les parties ont convenu par contrat, lors de l'embauche de M. X... en France à compter du 1er avril 1992, un salaire mensuel en francs, il est constant que le salarié ayant été recruté au Japon, il avait été fixé une rémunération de base en yens par référence à la grille des emplois des enseignants de la fonction publique au Japon, telle qu'elle ressort de la pièce 97 de l'appelant ; que la pièce 164 montre qu'il a été appliqué initialement un taux de change fixe 22 yens pour 1 franc en octobre 2000, porté à 20 yens pour 1 franc à compter du 1er avril 2001 ; que selon la pièce 161, qui émane de la maison mère, le taux de change applicable est arrêté désormais au 1er avril et au 1er octobre de chaque année, en utilisant la valeur moyenne des taux de change de la banque Sumitomo Mitsui Banking Corporation (pris à la fin de chaque mois) des six derniers mois, la première valeur moyenne, calculée sur les taux d'octobre 2003 à mars 2004, étant de 131, 2050 yens pour 1 euro applicable à compter du 1er avril 2004.. ; qu'il en ressort que la fixation des modalités de change vient d'un écrit du Japon, qui est une règle de gestion formalisée s'analysant en une directive de l'employeur, qui peut valoir engagement unilatéral mais ne caractérise pas un usage, qui se serait installé par répétition d'une pratique consensuelle généralement non écrite ; qu'en toute hypothèse, la conversion en francs puis en euros d'une rémunération fixée en yens, sur la base d'un taux de change calculée semestriellement, ne présente pas en elle-même un caractère avantageux pour le salarié, dès lors que les fluctuations des taux de change se traduisent pas des augmentations ou des baisses de salaire, ainsi que cela ressort des bulletins de paie en euros au dossier ; que d'ailleurs, la proposition de l'employeur d'appliquer un taux de change fixe et invariable, envisagée dès le mois de février 2007, un an avant sa mise en oeuvre effective, était destinée à contrecarrer ces errements et garantir la stabilité des salaires en euros et de leur pouvoir d'achat en France, au bénéfice des salariés ; qu'il n'y a donc pas lieu de suivre l'argumentation de M. X... relative à l'obligation de respect des règles de dénonciation d'un usage d'entreprise, non applicable au cas de l'espèce ;

ALORS QUE l'usage est une pratique qui s'impose à l'employeur en raison de sa généralité, de sa constance et de sa fixité ; que pour écarter l'existence d'un usage en vigueur dans l'entreprise selon lequel le montant de salaire est déterminé en yens par référence à la grille de salaires des enseignants de la fonction publique au Japon et converti en euros lors du paiement mensuel en France sur la base d'un taux de change effectif moyen semestriel, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que « la fixation des modalités de change vient d'un écrit du Japon, qui est une règle de gestion

formalisée s'analysant en une directive de l'employeur, qui peut valoir engagement unilatéral mais ne caractérise pas un usage » ; qu'en statuant ainsi, par voie de simple affirmation, sans rechercher si, comme le soutenait l'exposant dans ses écritures, ladite pratique réunissait les critères constitutifs d'un usage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE le caractère de fixité de l'usage suppose, non pas que l'avantage qu'il concerne soit d'un montant nominal identique, mais que son attribution obéisse à des critères prédéterminés et objectifs ; qu'en l'espèce, pour écarter l'existence d'un usage, le conseil de prud'hommes a retenu que « le caractère de " fixité " n'est pas rempli, puisque le résultat obtenu, à savoir le salaire brut, est à " géométrie variable " » ; qu'en statuant ainsi, alors que le mode de calcul des salaires obéissait à des critères prédéterminés et objectifs, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS en tout cas QUE l'engagement unilatéral de l'employeur est soumis au même régime de dénonciation que l'usage ; que la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral n'est opposable aux salariés qu'autant qu'elle a été précédée d'une information donnée, en sus des salariés, aux représentants du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations ; qu'en décidant que ces formalités n'étaient pas applicables au cas de l'espèce, cependant qu'il ressortait de ses propres constatations que la pratique litigieuse s'analysait en une directive de l'employeur valant engagement unilatéral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les règles régissant la dénonciation des usages et des engagements unilatéraux, ensemble l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE l'usage ou l'engagement unilatéral qui procure aux salariés des avantages plus favorables que l'application des dispositions légales et conventionnelles s'impose à l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la conversion en euros d'une rémunération fixée en yens sur la base d'un taux de change calculé semestriellement n'était pas nécessairement avantageuse pour les salariés dès lors que les fluctuations des taux de change se traduisent pas des augmentations ou des baisses de salaire, sans rechercher si, en définitive, nonobstant ces fluctuations, cette pratique ne s'avérait pas plus favorable que l'application des dispositions légales et conventionnelles, ce dont témoignait le montant des rappels de rémunération demandé, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE le salaire peut résulter exclusivement d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes au motif que « le montant du salaire lui-même (ou sa modification) ne peut être l'objet d'un usage ou d'un engagement unilatéral », le conseil de prud'hommes a violé l'article 1134 du code civil ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que Monsieur X... devait être regardé comme ayant valablement donné son accord à la modification de son contrat de travail et de l'avoir débouté en conséquence de ses demandes de rappel de salaires, d'indemnités de licenciement et de remboursement de frais ainsi que de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

AUX MOTIFS propres QUE sur la modification du contrat de travail, considérant que toute modification de la règle de fixation des salaires touche au contrat et doit à ce titre recueillir l'accord exprès des salariés, l'association Lycée-Collège Konan de Touraine, après deux réunions de présentation à l'ensemble du personnel de l'établissement les 25 et 26 février 2008, leur a notifié par écrit la modification envisagée avec demande de signer le document correspondant, valant approbation de la nouvelle règle devant entrer en application à compter du 1^{er} avril 2008 ; que le document, rédigé en japonais, est intitulé : " Note sur la modification du mode de calcul des salaires des employés enseignants titulaires " ; qu'il ne s'agit donc pas, contrairement à ce qui est conclu par l'appelant, d'un avenant au contrat de travail, encore moins d'un acte juridique soumis aux dispositions des articles 1325 et s. du code civil, mais d'une information de l'employeur à ses salariés sur un changement de la règle de conversion du salaire versé en euros ; que le salaire de référence en yens en fonction de la grille des salaires de l'enseignement public au Japon n'est pas affecté par cette modification et reçoit à compter d'avril 2008 une valeur fixe en euros, les évolutions ultérieures de la rémunération de référence étant appliquées sur la base d'un taux de conversion fixe, différent et plus favorable que le taux de change bancaire de l'époque, de 155 yens pour un euro ; que les termes de la note ci-dessus soumise à l'approbation individuelle des salariés sont clairs et sans ambiguïté, d'autant que cette note est rédigée en japonais, langue maternelle de M. X..., dont on a pu constater à l'audience de la Cour qu'il comprend certes le français, mais sans en avoir une parfaite maîtrise ; qu'en signant cette note sans réserve le 8 mars 2008, une dizaine de jours après avoir été informée de la modification entreprise, M. X... a manifesté son accord, et il n'est pas fondé à y revenir près de deux ans après, de toute évidence au seul vu d'une évolution des taux de change devenue durablement favorable au yen ; que le fait de ne pas avoir, au moment de l'accord, anticipé cette évolution à moyen terme et l'avantage comparatif en résultant par rapport à un taux de conversion fixe, ne constitue pas un vice du consentement par dol ou par erreur, et M. X... manque à rapporter la preuve, qui lui incombe, du vice invoqué, et notamment de ce que le taux de 155 yens pour un euro aurait été proposé à titre " provisoire " seulement, au demeurant sans que soient arrêtées les délais et conditions de révision ; qu'il sera observé à cet égard, d'une part, que l'employeur n'avait pas davantage d'information ou de visibilité que le salarié sur l'évolution des taux de change à plus d'un an et donc pas d'intérêt particulier à forcer ou surprendre l'accord de son personnel pour un taux de conversion fixe, et, d'autre part, que les attestations produites, en des termes parfois dubitatifs ou contradictoires, ne permettent pas de se convaincre d'une proposition faite par l'employeur à titre provisoire, en contradiction avec le texte littéral du document signé par M. X... le 9 mars 2008, indiquant expressément que " dorénavant le cours de change ne sera plus pris en considération ", sans limitation dans le temps ; que la demande de M. X... en rappel de salaire, indemnité de licenciement et de remboursement de frais par application d'un taux de change variable sera donc rejetée, ainsi que, par voie de conséquence, celles en dommages et intérêts pour préjudice moral et financier ; qu'enfin M. X... qui succombe en son appel, ne peut pas prétendre au remboursement par

l'association Lycée-Collège Konan de Touraine des frais exposés pour assister aux audiences de la Cour ;

ET AUX MOTIFS adoptés QUE sur l'usage, Monsieur X... rappelle les trois critères qui permettent d'en vérifier l'existence ; que si la pratique est bien constante et concerne l'ensemble d'une population, le caractère de " fixité " n'est pas rempli, puisque le résultat obtenu, à savoir le salaire brut, est à " géométrie variable ", et, que son évolution, loin d'être avantageuse, était devenue négative ; qu'en outre, les engagements unilatéraux et les usages viennent compléter le salaire contractuel ou conventionnel par des rémunérations complémentaires, des indemnités spécifiques ou des conditions de travail plus favorables ; qu'or ici c'est la rémunération de base qui est affectée, élément substantiel du contrat que l'on ne peut modifier (à la baisse, comme ici) sans l'accord du salarié ; que les diminutions de salaires observées ces dernières années, auraient dû systématiquement faire l'objet d'un avenant, ratifié par Monsieur X... ; que ceci-dit, aucune réclamation n'est faite pour cette période 1/ 4/ 1992 au 30/ 3/ 2008 et cette fois, en mars 2008, le lycée KONAN se plie au droit français ; qu'en effet, le montant du salaire lui-même (ou sa modification) ne peut être l'objet d'un usage ou d'un engagement unilatéral, qu'il soit ou non correctement dénoncé ; que c'est donc à juste titre que l'accord du salarié a été requis, pour la modification du contrat initial ; que sur l'avenant du 9 mars 2008, les fiches de paie délivrées par la suite confirment la mise en oeuvre de l'avenant du 9 mars 2008 : le salaire avoisine 4. 400 € pour le reste de l'année 2008, puis redescend durablement autour de 3. 950 €, pour ne progresser à nouveau qu'au printemps 2011 (pièces 6 à 66s) ; que pour Monsieur X... :- le consentement n'est pas valable puisqu'il a résulté d'une erreur ; qu'au cours de la réunion de présentation du 25 février 2008, il était question selon lui d'un taux provisoire de change (1 € = 155 yens) ; que les attestations sont établies 5 ans après les faits et ne sont pas totalement concordantes, puisqu'il est parfois indiqué " dans l'immédiat " ; que d'une part, il apparaissait cohérent et souhaitable à la fois pour les salariés et le LYCEE KONAN de bénéficier d'une stabilité ; que d'autre part, l'avenant proposé aux salariés, et dont la traduction n'est pas contestée, indique clairement (pièce 21e) : " Afin d'améliorer la situation actuelle, nous modifions le mode de calcul du salaire comme suit à partir du mois d'avril 2008 : le salaire actuellement exprimé en yen (y compris les primes et autres compensations qui seront appelés " salaire " ci-après) qui est converti en euros sera de montant fixé en euro (dorénavant, le cours de change ne sera plus pris en considération. Le taux de conversion au moment de l'application de cette règle de fixation du salaire sera 1 euro = 155 yens " ; que Monsieur X... comprenant parfaitement la nouvelle règle, ignorant le cours du change et le taux de conversion, au moment de l'application à 1 euros = 155 yens et rédigé dans sa langue maternelle ; qu'il n'est pas dit que le taux est " provisoire " ou " immédiat ", mais que l'on ne fait plus référence aux fluctuations de monnaies, ce qui n'interdisait pas un accord ultérieur, par avenant, pour modifier la parité 1 euros = 155 yens ; que c'est en toute connaissance de cause, qu'il pouvait accepter ou refuser, étant souligné que l'application directe de l'accord lui était favorable ; que s'il y avait " ruse " de l'employeur, comme le fait plaider Monsieur X..., celui-ci avait les capacités intellectuelles pour la déjouer ; que parallèlement, il n'invoque pas de vices de consentement, tels qu'envisagés dans le Code civil (articles 1109 à 1116) ; que le texte de l'avenant n'était pas traduit en langue française, comme le suggère l'article L 1221-3 du Code du travail, qui signale : En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre lui ; qu'en cas de différend, il y aurait lieu de s'en tenir à l'avenant rédigé en Japonais, celui-là qui a été validé par Monsieur X... ; que de surcroît, le manquement n'est pas de nature à rendre nulle la conversion (jurisprudence) ; que sur la formation du contrat, Monsieur X... insiste, sur ce qui lui paraît être :- " contraire à l'ordre public " puisqu'il renonçait par avance aux ajustements du salaire, mais, dans le cas présent, le salaire minimum prévu par la convention collective est respecté, tout comme le salaire minimum légal (SMIC), la partie excédentaire relevant du droit des contrats (articles 1134 du Code civil, L 1221-1 du Code du travail) ; - irrégulier et donc inopposable car a) l'avenant n'avait pas été établi en double exemplaire, mais le LYCEE KONAN évoque la jurisprudence qui exclut dans ce cas la nullité de la convention, les dispositions de l'article L 1325-2 et L 1235-3 du Code civil n'étant exploitables, qu'en cas de contestation sur l'existence de l'accord (Cass 1ère CIV. 12/ 10/ 1964), or Monsieur X... ne nie pas avoir signé le document, b) le nom du représentant de l'employeur est mal orthographié, or Monsieur X... qui nous explique les subtilités des caractères japonais (traditionnels/ usuels) se montre capable de les lire et de les authentifier, il n'est pas contesté que l'accord est proposé par le Président du Conseil d'administration Monsieur Y. Y..., et qu'il est entré en application par la suite (cf fiches de paie pièces 6 à 66s) bien que la signature soit absente, la situation peut être comparée au contrat de travail verbal, lorsque la qualité de l'employeur n'est pas mise en cause, c) la procédure de modification du contrat, est inadéquate dans un contexte économique, toutefois les difficultés économiques telles que définies par le Code du travail (article L 1233-3) et la jurisprudence ne sont pas établies ; que se situant dans le contexte d'un usage, Monsieur X... souligne encore la brièveté du temps de réflexion ; mais il a bénéficié de 9 jours, entre la réunion du 25 février 2008 et la date de signature, laps de temps durant lequel il disposait de toutes ses facultés intellectuelles ; que s'agissant d'un avenant au contrat, le délai est suffisant ; que le Conseil observe que le contrat de travail initial est fréquemment signé le jour-même du recrutement ; que l'analyse des différents éléments qui précèdent, débouche sur un consentement valable et éclairé de Monsieur X..., à propos d'une convention dépourvue d'ambiguïté ; qu'il est donc engagé par ce qu'il a signé ; qu'aucun autre avenant, malgré la demande des représentants du personnel n'a été proposé ; que le cours du yen pouvait donc être conservé à la valeur retenue le 9 mars 2008 (1 € = 155 yens) ; que le LYCEE KONAN a respecté ses engagements et n'a commis aucune faute de nature à engendrer un préjudice ; que les demandes de salaire, de rectification des diverses indemnités de rupture et de dommages-intérêts qui sont liées ne peuvent être validées ;

ALORS QUE lorsque la modification du contrat de travail ne repose pas sur un motif inhérent à la personne du salarié, l'employeur doit respecter les formalités prévues à l'article L. 1222-6 du code du travail ; que la méconnaissance de ces formalités interdit à l'employeur de se prévaloir d'un refus ou d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ; qu'en l'espèce, il ressortait expressément des pièces versées aux débats que la modification du calcul des salaires avait été effectuée « dans le but de stabiliser les salaires et de ne pas être influencé par les mouvements du taux de change » de façon à « avoir un état financier plus stable », ce dont il résultait que le motif de la modification n'était pas inhérent à la personne du salarié ; qu'en décidant cependant que les formalités instituées par ce texte n'étaient pas applicables à la proposition litigieuse, de sorte que Monsieur X... devait être regardé comme ayant

valablement accepté la modification de son contrat de travail, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 1222-6 du code du travail ;

ALORS encore QUE l'accord du salarié à la modification de son contrat de travail ne peut être valablement donné qu'au terme d'un délai de réflexion lui permettant d'en évaluer la portée et de se prononcer en connaissance de cause ; que s'agissant de la modification de la rémunération, l'administration préconise de « donner un délai raisonnable d'au moins 15 jours aux salariés pour qu'ils fassent connaître leur acceptation ou leur refus » ; qu'en décidant que le salarié avait valablement donné son accord à la modification de son contrat de travail, quand il ne s'était écoulé que douze jours entre la première réunion et la signature du document, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, violé l'article 1134 du code civil ;

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01108

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans , du 23 octobre 2014