

Informations de mise à jour

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 28 septembre 2011
N° de pourvoi: 09-66503
Non publié au bulletin**

Rejet

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 16 mars 2009), que M. X... a été employé par la société Essor du 9 août 2004 au 16 janvier 2006 en qualité d'agent radio protection, la relation de travail étant soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils ;

Sur le premier moyen

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de rappel de prime d'inconfort et de congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que pour être régulière, la procédure de dénonciation d'un usage suppose que l'employeur, d'une part, informe les institutions représentatives du personnel et, de manière individuelle, chaque salarié et, d'autre part, respecte un délai de prévenance suffisant ; que dès lors que l'employeur manifeste la volonté de supprimer l'ensemble des avantages existants, la dénonciation n'a pas à désigner nommément les avantages supprimés ; qu'en décidant néanmoins que la dénonciation était irrégulière au motif que la lettre du 12 février 2002, adressée aux salariés alors en poste pour les informer de sa volonté de " dénoncer les usages en vigueur ", ne visait pas la prime d'inconfort, sans rechercher si elle n'avait pas eu la volonté de remettre en cause l'ensemble des avantages qui avaient été institués par voie d'usage, la cour d'appel a violé les règles régissant la dénonciation des usages ;

2°/ que l'obligation faite à l'employeur d'informer individuellement les salariés concernés par la révocation d'un usage en vigueur n'est soumise à aucun formalisme et suppose seulement la volonté exprimée par l'employeur de remettre l'usage en cause ; que l'information individuelle des salariés par l'employeur de la dénonciation d'un usage n'est pas nécessairement écrite et peut parfaitement être réalisée sous forme d'entretiens individuels ; qu'elle faisait valoir qu'elle avait, comme cela était rappelé dans la note de service de mai 2002, informé chacun des salariés par entretien individuel de sa volonté de modifier le mode d'octroi de la prime d'inconfort, non sans en avoir préalablement et ainsi que la cour d'appel l'avait constaté, informé les délégués du personnel ; qu'en décidant que la dénonciation était irrégulière en l'absence de notification individuelle aux salariés, la cour d'appel a violé l'article L121-1 ancien devenu L1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

3°/ que seul le salarié qui justifie, à la date de la suppression de l'usage, réunir les conditions de son bénéfice, peut contester la régularité de sa dénonciation ; que, dès lors, en décidant, à la demande d'un salarié embauché postérieurement à la suppression de l'usage, que la dénonciation était irrégulière pour défaut de notification individuelle aux salariés bénéficiaires, alors que celui-ci ne faisait pas partie de l'effectif de l'entreprise à la date de celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L121-1 devenu L1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

4°/ que l'intégration d'un avantage issu d'un usage dans le contrat de travail met fin à cet usage même si celui-ci n'a pas été dénoncé ou l'a été irrégulièrement ; qu'en constatant que le montant de la prime avait été intégré au salaire de base des salariés concernés, la cour d'appel qui a néanmoins exigé d'elle qu'elle respecte la procédure de dénonciation des usages, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L121-1 devenu L1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

5°/ que le salarié doit justifier réunir les conditions du bénéfice de l'usage ; qu'en accordant au salarié la totalité des sommes réclamées alors qu'elle avait constaté que l'allocation de la prime n'était pas automatique mais dépendait de la survenance de certaines contraintes qui permettaient au salarié d'obtenir

un certain nombre de points, la cour d'appel a insuffisamment motivé sa décision en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant procédé à la recherche de l'intention de la société Essor exprimée dans sa lettre du 12 février 2002, la cour d'appel a retenu que la dénonciation ne portait que sur les usages en vigueur en lien avec les dispositions de substitution qui y figuraient, dont était exclu l'usage relatif à la prime d'incommodité maintenu par l'accord collectif du 28 décembre 1999, et que la note de service du 23 mai 2002, qui se bornait à rappeler que la moyenne des points d'incommodité alloués mensuellement serait intégrée au salaire de base à compter de juin 2002, ne pouvait suppléer la procédure de sa dénonciation individuelle ; qu'elle a exactement décidé que le salarié était en droit de prétendre au paiement d'un rappel de prime, dont seul le principe était contesté ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de prime de vacances, alors, selon le moyen, que si la convention collective Syntec ouvre droit à une prime de vacances pour tous les salariés, elle n'impose nullement que cette prime soit répartie également entre chaque salarié ; que son montant, au sein de chaque entreprise, peut varier en fonction de différents critères ; qu'en s'abstenant de rechercher si, en son sein, le montant de la prime n'était pas fonction du nombre de postes effectués, un poste correspondant à une journée de travail égale ou supérieure à 6 heures, la cour d'appel a violé l'article 31 de la convention collective Syntec ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant procédé à la recherche prétendument omise, a constaté, par motifs adoptés, que la société Essor n'apportait pas la preuve que seules les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures constituaient un poste ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Essor aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit septembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour la société Essor

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR condamné la société Essor à payer à M. X... la somme de 1. 367, 01 € à titre de rappel de prime d'incommodité, outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE si lors de la réunion du 28 janvier 2002, la société Essor a notamment informé les délégués du personnel de ce qu'il était prévu de « réintégrer pour partie la prime d'incommodité au salaire de base des salariés bénéficiaires à ce jour de ladite prime », l'usage en vertu duquel la prime d'incommodité était versée n'a pas été supprimé par un nouvel accord ni dénoncé de façon régulière ; que la procédure de dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception ne concerne pas la prime d'incommodité ; qu'en effet, la lettre du 12 février 2002 adressée aux salariés alors en poste vise l'indemnisation des frais kilométriques, les voyages de détente, le temps de trajet, les frais de grand déplacement, l'annualisation du temps de travail, la prime de poste (nuit et jour) et la prime de transport, pas la prime d'incommodité ; que la note de service du 23 mai 2002 ne peut être retenue comme valant dénonciation de l'usage, ni suppléer la procédure de dénonciation ; qu'en outre, elle se borne à rappeler que la moyenne des points d'incommodité qui étaient alloués mensuellement était intégrée au salaire de base à compter de juin 2002 ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE l'employeur ne fournit aucune preuve de ce qu'une information individuelle sous forme de courrier recommandé (forme non imposée mais à privilégier pour formaliser ce type d'information) ait été transmise aux salariés concernés, pas plus qu'il ne démontre que ledit usage était considéré comme un élément du contrat de travail ; que l'usage est contractualisé s'il est fait référence à celui-ci dans le contrat de travail des salariés ; que l'absence de notification individuelle aux salariés concernés ne permet de considérer que l'intégration de l'usage dans le contrat de travail a mis fin à cet usage ;

1° ALORS QUE pour être régulière, la procédure de dénonciation d'un usage suppose que l'employeur, d'une part, informe les institutions représentatives du personnel et, de manière individuelle, chaque salarié et, d'autre part, respecte un délai de prévenance suffisant ; que dès lors que l'employeur manifeste la volonté de supprimer l'ensemble des avantages existants, la dénonciation n'a pas à désigner nommément les avantages supprimés ; qu'en décidant néanmoins que la dénonciation était irrégulière au motif que la lettre du 12 février 2002, adressée aux salariés alors en poste pour les informer de la volonté de l'employeur de « dénoncer les usages en vigueur », ne visait pas la prime d'inconfort, sans rechercher si l'employeur n'avait pas eu la volonté de remettre en cause l'ensemble des avantages qui avaient été institués par voie d'usage, la cour d'appel a violé les règles régissant la dénonciation des usages ;

2° ALORS QUE l'obligation faite à l'employeur d'informer individuellement les salariés concernés par la révocation d'un usage en vigueur n'est soumise à aucun formalisme et suppose seulement la volonté exprimée par l'employeur de remettre l'usage en cause ; que l'information individuelle des salariés par l'employeur de la dénonciation d'un usage n'est pas nécessairement écrite et peut parfaitement être réalisée sous forme d'entretiens individuels ; que la société Essor faisait valoir qu'elle avait, comme cela était rappelé dans la note de service de mai 2002, informé chacun des salariés par entretien individuel de sa volonté de modifier le mode d'octroi de la prime d'inconfort, non sans en avoir préalablement et ainsi que la cour d'appel l'avait constaté, informé les délégués du personnel ; qu'en décidant que la dénonciation était irrégulière en l'absence de notification individuelle aux salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 ancien devenu L. 1221-1 nouveau du code du travail et 1134 du code civil ;

3° ALORS QUE seul le salarié qui justifie, à la date de la suppression de l'usage, réunir les conditions de son bénéfice, peut contester la régularité de sa dénonciation ; que dès lors, en décidant, à la demande d'un salarié embauché postérieurement à la suppression de l'usage, que la dénonciation était irrégulière pour défaut de notification individuelle aux salariés bénéficiaires, alors que celui-ci ne faisait pas partie de l'effectif de l'entreprise à la date de celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 ancien devenu L. 1221-1 nouveau du code du travail et 1134 du code civil ;

4° ALORS QUE l'intégration d'un avantage issu d'un usage dans le contrat de travail met fin à cet usage même si celui-ci n'a pas été dénoncé ou l'a été irrégulièrement ; qu'en constatant que le montant de la prime avait été intégré au salaire de base des salariés concernés, la cour d'appel qui a néanmoins exigé de l'employeur qu'il respecte la procédure de dénonciation des usages, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 121-1 ancien devenu L. 1221-1 nouveau du code du travail et 1134 du code civil ;

5° ALORS QUE le salarié doit justifier réunir les conditions du bénéfice de l'usage ; qu'en accordant au salarié la totalité des sommes réclamées alors qu'elle avait constaté que l'allocation de la prime n'était pas automatique mais dépendait de la survenance de certaines contraintes qui permettaient au salarié d'obtenir un certain nombre de points, la cour d'appel a insuffisamment motivé sa décision, en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société ESSOR à payer à M. X... une somme de 290 euros à titre de prime de vacances ;

AUX MOTIFS que la prime de vacances est prévue par l'article 31 de la convention collective Syntec qui dispose : « L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective pour l'ensemble des salariés » ; que ces dispositions ne prévoient pas que le paiement de la prime est subordonné à l'accomplissement d'un horaire de travail de 6 heures au moins ;

ALORS QUE si la convention collective Syntec ouvre droit à une prime de vacances pour tous les salariés, elle n'impose nullement que cette prime soit répartie également entre chaque salarié ; que son montant, au sein de chaque entreprise, peut varier en fonction de différents critères ; qu'en s'abstenant de rechercher si, au sein de la société ESSOR, le montant de la prime n'était pas fonction du nombre de postes effectués, un poste correspondant à une journée de travail égale ou supérieure à 6 heures, la cour d'appel a violé l'article 31 de la convention collective Syntec.

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble du 16 mars 2009