

Document 1 de 1

**Cour de cassation**  
**Chambre sociale**

**11 Janvier 2000**

**Rejet**

**N° 97-44.148**  
Publié au Bulletin

M. Loussier

société IBM France

M. Gélineau-Larrivet, Président  
Mme Andrich, Rapporteur  
M. Martin, Avocat général  
la SCP Célice, Blancpain et Soltner, Avocat

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Attendu qu'il résulte des énonciations de la décision attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 6 février 1997) que jusqu'au 1er janvier 1995, les salariés de la société IBM France atteignant vingt cinq années de présence dans l'entreprise, pouvaient prétendre au versement d'une prime ainsi qu'à la remise d'accessoires commémoratifs ; que M. Loussier, entré au service de la société le 1er juin 1971, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en paiement de cette prime et en remise des accessoires ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief au jugement attaqué de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen, que l'avantage invoqué étant énuméré au chapitre détaillant les éléments constitutifs de la rémunération, figurant à la brochure " IBM votre compagnie " remise lors de l'embauche, dont tout nouveau salarié doit attester qu'il en a pris connaissance, entre dans les éléments de la rémunération dont la suppression partielle doit être considérée comme une modification substantielle du contrat de travail et comme telle, doit être acceptée par le salarié ;

Mais attendu que la remise au salarié, lors de son embauche, d'un document résumant les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur n'a pas pour effet de contractualiser les avantages qui y sont décrits ; que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le versement de la prime litigieuse ne résultait pas du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief au jugement d'avoir retenu que la dénonciation de l'usage était régulière et opposable aux salariés alors, selon le moyen, que l'employeur ne peut mettre fin aux obligations résultant de son engagement unilatéral qu'à la double condition d'informer individuellement les salariés et les institutions représentatives ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le salarié ne justifiait pas, à la date de la suppression de l'usage, d'une ancienneté de vingt-cinq années dans l'entreprise conditionnant son bénéfice, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

**PAR CES MOTIFS :**

REJETTE le pourvoi.

---

Contentieux Judiciaire

Numéro JurisData : 2000-000186

### Abstract

- ❖ Contrat de travail, paiement des salaires, paiement d'une prime (non), refus de condamnation de l'employeur, décision justifiée (oui), constatations des juges du fond, versement de la prime ne résultant pas du contrat de travail, remise d'un document au salarié par l'employeur lors de son embauche, référence à la prime dans le document remis, document résumant les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur ayant pour effet de contractualiser les avantages décrits (non), rejet.
- ❖ Contrat de travail, paiement des salaires, paiement d'une prime (non), refus de condamnation de l'employeur, prime versée aux salariés en application d'un usage d'entreprise, suppression de l'usage, constatations des juges du fond, dénonciation de l'usage régulière et opposable aux salariés, salarié ne justifiant pas à la date de la suppression de l'usage d'une ancienneté de vingt cinq années conditionnant son bénéfice, juges du fond ayant à bon droit débouté le salarié de sa demande en paiement, rejet.

### Résumé

La remise au salarié, lors de son embauche, d'un document résumant les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur n'a pas pour effet de contractualiser les avantages qui y sont décrits. Dès lors, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le versement de la prime litigieuse, figurant dans une brochure de la société remise au salarié lors de son embauche, ne résultait pas du contrat de travail, a légalement débouté le salarié de sa demande en paiement de ladite prime.

Le conseil de prud'hommes, ayant retenu que la dénonciation de l'usage du versement d'une prime était régulière et opposable aux salariés, qui a constaté que le salarié ne justifiait pas, à la date de la suppression de l'usage, d'une ancienneté de vingt-cinq années dans l'entreprise conditionnant son bénéfice, a, par ce seul motif, justement débouté le salarié de sa demande en paiement d'une prime versée aux salariés en application dudit usage d'entreprise.

---

### Titrage

- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION, Embauche, Obligations de l'employeur, Document résumant les usages et engagements unilatéraux, Remise au salarié, Portée.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Document résumant les usages et engagements unilatéraux, Remise au salarié lors de son embauche, Portée.
- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Dénonciation, Régularité, Contestation par le salarié, Condition.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Etendue, Usages de l'entreprise, Dénonciation, Régularité, Contestation par le salarié, Condition.

### Sommaire

La remise au salarié lors de son embauche d'un document résumant les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur n'a pas pour effet de contractualiser les avantages qui y sont décrits.

Le salarié qui ne justifie pas, à la date de suppression de l'usage, réunir les conditions de son bénéfice, ne peut contester la régularité de sa dénonciation.

---

**Décision Antérieure**

- .. Conseil de prud'hommes PARIS Section industrie chambre 3 6 février 1997
- 

**Publication :**

- .. Bulletin civil 2000 V N° 17 PAGE 13

**Revue :**

- .. Recueil Dalloz 14 décembre 2000 N° 17 PAGE 13 - NOTE G PIGNARRE