

Document 1 de 1

Cour de cassation
Chambre sociale

13 Février 1996

Rejet

N° 93-42.309

Publié au Bulletin

Société M. et N. Euro production

Mme Carreau et autres

M. Gélineau-Larrivet, Président

M. Waquet, Rapporteur

M. Chauvy, Avocat général

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu qu'en vertu d'un usage les salariés de la société N. et M. Euro production percevaient une prime de 13e mois ; que le 18 décembre 1991, l'employeur a annoncé au comité d'établissement que cette prime ne serait pas payée en 1991 ; que le 25 septembre 1992, l'employeur a averti le comité d'établissement que la prime 1992 était supprimée ; que Mme Carreau et quatorze autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement des primes litigieuses ; Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief au conseil de prud'hommes d'avoir retenu sa compétence, alors que, selon le moyen, le litige ne portait pas sur le contrat de travail, qu'introduit par 15 salariés et concernant un usage, il présentait le caractère d'un conflit collectif et qu'en statuant sur ce conflit le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 511-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la jonction des demandes séparées de chacun des salariés réclamant un élément de rémunération résultant d'un usage n'a pas fait perdre au litige son caractère individuel relevant de la compétence du conseil de prud'hommes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société reproche au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Poitiers, 24 mars 1993) de l'avoir condamnée au paiement des primes de 13e mois, alors, selon le moyen, que le refus des salariés de la modification unilatérale de leur contrat de travail résultant de la suppression du 13e mois, s'analysait en un licenciement pour motif économique et qu'ainsi le conseil de prud'hommes, qui aurait dû constater la résiliation des contrats de travail, a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu que lorsqu'une prime est due en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, elle n'est pas incorporée aux contrats de travail et la dénonciation de l'usage ou de l'engagement unilatéral de l'employeur n'emporte aucune modification à ces contrats ;

D'où il suit que le moyen est inopérant ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait enfin grief au conseil de prud'hommes d'avoir statué comme il l'a fait, alors que, selon le moyen, l'employeur avait dénoncé l'usage avec un délai raisonnable et que ces salariés ont été avertis de cette dénonciation puisqu'ils ont saisi la juridiction prud'homale avant même l'échéance de la prime litigieuse ;

Mais attendu que la dénonciation par l'employeur d'un usage ou d'un engagement unilatéral doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre les négociations et être notifiée, outre aux représentants du personnel, à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ;

Et attendu, en l'espèce, que le conseil de prud'hommes a relevé que les salariés n'avaient pas été avertis individuellement de la suppression de la prime, peu important qu'ils en aient eu connaissance, et a estimé que la dénonciation n'avait pas été notifiée aux représentants du personnel après un délai de prévenance suffisant ;

D'où il suit qu'il a décidé à bon droit que, faute d'une dénonciation régulière, l'usage était demeuré en vigueur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Contentieux Judiciaire

Numéro JurisData : 1996-000371

Abstract

❖ Procédure en matière prud'homale, compétence d'attribution du conseil de prud'hommes (oui), article L. 511 1 du code du travail (C.TRAV), caractère individuel du litige (oui), jonction des demandes séparées de chacun des salariés, circonstance inopérante, usage d'entreprise, demandes tendant à l'obtention d'un élément de salaire résultant d'un usage, rejet.

❖ Contrat de travail, complément de salaire, prime de fin d'année, treizième mois, usage d'entreprise, paiement annuel résultant d'un usage, dénonciation de l'usage ou engagement unilatéral par l'employeur, conditions, préavis suffisant pour permettre les négociations, notification individuelle aux salariés concernés, notification aux représentants du personnel, constatation par les juges du fond du défaut de notification individuelle aux salariés, cour d'appel ayant relevé l'insuffisance du délai de prévenance des représentants du personnel, effet éventuel de la dénonciation, modification du contrat de travail (non), défaut d'incorporation dans le contrat de travail de la prime due par usage ou engagement unilatéral, conséquences, condamnation de l'employeur au paiement des primes de treizième mois, rejet.

Résumé

La jonction des demandes séparées de chacun des salariés réclamant un élément de rémunération résultant d'un usage n'a pas fait perdre au litige son caractère individuel relevant de la compétence du conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes ayant relevé que les salariés n'avaient pas été avertis individuellement de la suppression par l'employeur de la prime de treizième mois dont le paiement résultait d'un usage, peu important qu'ils en aient eu connaissance, et ayant estimé que la dénonciation n'avait pas été notifiée aux représentants du personnel après un délai de prévenance suffisant, a décidé à bon droit que, faute d'une dénonciation régulière, l'usage était demeuré en vigueur. Par ailleurs la dénonciation n'aurait emporté aucune modification des contrats de travail, la prime due en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur n'étant pas incorporée à ces derniers.

Titrage

❖ PRUD'HOMMES, Compétence, Compétence matérielle, Litige individuel, Définition, Demande tendant uniquement à l'obtention d'avantages individuels.

❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Engagement unilatéral, Dénonciation, Effet.

❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Employeur, Pouvoir de direction, Engagement unilatéral, Dénonciation, Effet.

❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Dénonciation, Modalités.

❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Etendue, Usages de l'entreprise, Dénonciation, Modalités.

Sommaire

La jonction des demandes séparées de chacun des salariés réclamant un élément de rémunération résultant d'un usage ne fait pas perdre au litige son caractère individuel relevant de la compétence du conseil de prud'hommes.

Lorsqu'une prime est due en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, elle n'est pas incorporée aux contrats de travail et la dénonciation de l'usage ou de l'engagement unilatéral de l'employeur n'emporte aucune modification à ces contrats.

La dénonciation par l'employeur d'un usage ou d'un engagement unilatéral doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre les négociations et être notifiée, outre aux représentants du personnel, à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite.

Décision Antérieure

- .. Conseil de prud'hommes POITIERS Section industrie 24 mars 1993

Législation :

- .. Code du travail, article L. 511-1

Jurisprudence :

- .. À rapprocher : Cour de cassation, Chambre sociale, 2 octobre 1990, Bulletin 1990, V, n° 408, p. 246 (rejet).
- .. À rapprocher : Cour de cassation, Chambre sociale, 3 octobre 1991, Bulletin 1991, V, n° 392, p. 245 (cassation).

Publication :

- .. Bulletin civil 1996 V N° 53 PAGE 37

Reuves :

- .. Semaine juridique JCP E - édition Entreprise 1996 N° 13 PANORAMA PAGE 120
- .. Semaine juridique JCP E - édition Entreprise 1996 51-52 II 898 294
- .. Semaine juridique JCP E - édition Entreprise 26 décembre 1996 N° 51/52 PAGE 294 - NOTE G VA-CHET
- .. Recueil Dalloz 1996 N° 11 IR PAGE 76
- .. Bulletin social Francis Lefebvre février 1996 53 37
- .. Gazette du Palais 5 janvier 1997 N° 5-7 PANORAMA PAGE 7-14-16

© LexisNexis SA