

Document 1 de 1

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

**17 Juin 1992**

**Rejet**

**N° 89-40.326**  
Publié au Bulletin

M. Janier

ASSEDIC Doubs-Jura

M. Cochard, Président  
Mme Béraudo, Rapporteur  
M. Kessous, Avocat général  
MM. Brouchet, Boullez, Avocat

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Besançon, 18 novembre 1988), que pour répondre à une revendication collective, le bureau du conseil d'administration de l'ASSEDIC Doubs-Jura a attribué au personnel, à compter du 1er décembre 1971, des points-salaire en compensation des frais de restaurant ; qu'à partir d'octobre 1982, cet avantage n'a plus été accordé au personnel nouvellement recruté ; que cette situation s'est perpétuée jusqu'au 1er janvier 1986, date à partir de laquelle de nouvelles mesures ont été décidées ;

Attendu que M. Janier, qui a été employé par l'ASSEDIC du 26 mars 1984 au 31 octobre 1985, fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'un rappel de salaire fondée sur la décision prise par le bureau du conseil d'administration le 12 novembre 1971, d'attribuer des points-salaire à l'ensemble du personnel, alors, selon le moyen, d'une part, qu'un accord conclu entre l'ensemble du personnel d'une entreprise et l'employeur, même s'il ne remplit pas les conditions de l'article L. 132-19 du Code du travail, dès lors qu'il est conclu dans l'intérêt de l'ensemble des salariés, revêt le caractère d'un accord d'entreprise s'imposant à l'employeur ; qu'en décidant cependant qu'un tel accord pouvait être dénoncé unilatéralement par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ; alors, d'autre part, que l'accord d'entreprise conclu dans l'intérêt de l'ensemble des salariés, même s'il ne remplit pas les conditions de l'article L. 132-19 du Code du travail, produit effet à l'égard de tout salarié de l'entreprise, qu'il ait ou non été partie à la convention ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu, d'une part, que tout engagement à durée indéterminée peut être dénoncé unilatéralement ; que, d'autre part, sauf le cas de discrimination fautive, un avantage résultant d'un accord ou d'un usage peut ne bénéficier qu'à certaines catégories de salariés ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'en 1982, l'employeur avait régulièrement dénoncé l'engagement pris en 1971, en limitant les effets de cette dénonciation aux salariés nouvellement embauchés, qui n'en avaient jamais bénéficié ; qu'ainsi, le moyen n'est pas fondé ;

**PAR CES MOTIFS :**

REJETTE le pourvoi

---

**Abstract**

❖ Conventions collectives ou accords collectifs de travail, ou accords collectifs de travail, accord atypique, dénonciation de l'engagement par l'employeur, effets de la dénonciation limités aux salariés nouvellement embauchés et n'ayant jamais bénéficié de l'accord, possibilité de dénonciation unilatérale de tout engagement à durée indéterminée, avantages résultant d'un accord ou d'un usage ne pouvant bénéficier qu'à certains salariés sauf discrimination fautive, constatations des juges du fond, dénonciation régulière de l'engagement par l'employeur, conséquence, salarié ne pouvant bénéficier de l'avantage résultant de l'accord et dénoncé antérieurement à son embauche, rejet.

**Résumé**

En l'espèce, par accord atypique, il a été accordé un avantage aux salariés. Par la suite l'employeur a dénoncé cet accord unilatéralement en limitant les effets de la dénonciation aux salariés nouvellement embauchés et n'ayant jamais bénéficié de l'accord. Dès lors un salarié embauché postérieurement à la dénonciation de l'accord ne saurait bénéficier dudit accord. En effet tout engagement à durée indéterminée peut être dénoncé unilatéralement et un avantage résultant d'un accord ou d'un usage peut ne bénéficier qu'à certains salariés sauf discrimination fautive. De plus les juges ont relevé que l'employeur avait régulièrement dénoncé l'engagement.

---

**Titrage**

- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Employeur, Pouvoir de direction, Engagement unilatéral, Dénonciation par l'employeur limitée aux salariés nouvellement embauchés.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Engagement unilatéral, Dénonciation, Dénonciation limitée aux salariés nouvellement embauchés.

**Sommaire**

Tout engagement à durée indéterminée pouvant être dénoncé unilatéralement, et, sauf le cas de discrimination fautive, un avantage résultant d'un usage pouvant ne bénéficier qu'à certaines catégories de salariés, un employeur est en droit de dénoncer un engagement pris envers l'ensemble du personnel, en limitant les effets de cette dénonciation aux salariés nouvellement embauchés.

---

**Décision Antérieure**

- .. Cour d'appel BESANCON Chambre sociale 18 novembre 1988

---

**Publication :**

- .. Bulletin civil juin 1992 V N° 408
- .. Bulletin civil 1992 V N° 408 PAGE 254

**Reuves :**

- .. Semaine juridique JCP G - édition générale 1992 N° 39 IV N° 2374 PAGE 261
- .. Semaine juridique JCP E - édition Entreprise 1992 N° 39 PANORAMA D'ACTUALITE N° 1067 PAGE 342
- .. Gazette du Palais 28 février 1993 N° 59-61 PANORAMA PAGE 42