

Document 1 de 1

Classement :***

Cour de cassation
Chambre sociale

24 Septembre 2008

Cassation partielle sans renvoi

N° **06-43.529, 06-43.530**

Publié au Bulletin

Société The Ritz hôtel limited

Mme Raposo; ASSEDIC de l'Est francilien; M. Di Lernia

Mme Collomp, Président

M. Gosselin, Rapporteur

M. Aldigé, Avocat général

Me Haas, SCP Gatineau, Avocat

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et Mme Y...

Z...ont été engagés par la société The Ritz hôtel limited à compter respectivement du 14 avril et du 14 mars 1996 suivant contrats à durée déterminée d'extra, respectivement en qualité de chef de rang et de femme de chambre ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir la requalification de leurs différents contrats de travail en contrats à durée indéterminée, ainsi que le paiement de divers rappels de salaire et primes, contestant notamment qu'il ne leur soit pas fait application de la grille de rémunération du 6 février 1992 appliquée aux salariés présents avant la dénonciation en novembre 1991 de l'accord d'entreprise fixant les rémunérations au pourcentage ; Sur le moyen unique du pourvoi incident de Mme Z... :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir accueilli la demande de requalification des contrats à durée déterminée d'extra conclus par les salariés en contrats à durée indéterminée, alors, selon le moyen du pourvoi n° P 06-43. 529 :

1° / qu'aux termes de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, seul un extra se voyant confier par le même établissement des missions pendant plus de soixante jours dans un trimestre civil peut demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ; qu'en jugeant en l'espèce qu'il y avait lieu à requalification du contrat de travail de M. X... par application de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, en se basant sur une moyenne du nombre d'heures de travail effectuées sur huit mois par le salarié, la cour d'appel a violé l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

2° / à tout le moins qu'en se contentant d'affirmer péremptoirement que M. X... s'était vu confier des missions pour les mois d'avril à juillet 1996 pour des durées respectives par mois de 102 heures, 98 heures, 126 heures, 69 heures, " ce qui, ramené à une valeur jour, excède manifestement la durée de soixante jours dans le même trimestre ", sans préciser le nombre d'heures de travail équivalant à un jour de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

3° / que l'article 14 de la convention collective des hôtels et cafés restaurants, selon lequel l'emploi d'extra est par nature temporaire, autorise et reconnaît les contrats à durée déterminée d'usage ; qu'en ordonnant en l'espèce la requalification des contrats de travail conclus par M. X... avec la société The Ritz hôtel Ltd au prétexte que le caractère temporaire de son emploi n'aurait pas été établi, après avoir pourtant constaté que dans le secteur de l'hôtellerie, le recours aux contrats dits d'usage était admis et que le salarié avait été embauché en qualité d'extra, la cour d'appel a violé les articles L. 122-1, L. 122-1-1 3, L. 122-3-10 et D. 121-2 du code du travail, ensemble l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

et selon le moyen du pourvoi n° Q 06-43. 530 :

1° / qu'aux termes de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, seul un extra se voyant confier par le même établissement des missions pendant plus de soixante jours dans un trimestre civil peut demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ; qu'en jugeant en l'espèce qu'il y avait lieu à requalification du contrat de travail de Mme Y...

Z...par application de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, en se basant sur une moyenne du nombre d'heures de travail effectuées sur huit mois par le salarié, la cour d'appel a violé l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

2° / à tout le moins qu'en se contentant d'affirmer péremptoirement que Mme Y...

Z...s'était vu confier des missions pour les mois de mars à octobre 1996 pour des durées respectives par mois de 91 heures, 136 heures, 148 heures, 134 heures, 68 heures, 40 heures, 136 heures et 132 heures, " ce qui, ramené à une valeur jour, excède manifestement la durée de soixante jours dans le même trimestre ", sans préciser le nombre d'heures de travail équivalant à un jour de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

3° / que les juges du fond ne peuvent pas relever un moyen d'office sans préalablement inviter les parties à faire valoir leurs observations ; qu'en déduisant d'office des mentions du bulletin de paie de novembre 1996 qu'un autre contrat d'extra aurait été passé à compter du 5 septembre 1996 d'une part, qu'un tel chevauchement de contrat à durée déterminée aurait été illicite, d'autre part, sans à aucun moment inviter les parties qui n'ont pas pu débattre d'un tel moyen à faire valoir de leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

4° / que l'article 14 de la convention collective des hôtels et cafés restaurants, selon lequel l'emploi d'extra est par nature temporaire, autorise et reconnaît les contrats à durée déterminée d'usage ; qu'en ordonnant en l'espèce la requalification des contrats de travail conclus par Mme Y...

Z...avec la société The Ritz hôtel Ltd au prétexte que le caractère temporaire de son emploi n'aurait pas été établi, après avoir pourtant constaté que dans le secteur de l'hôtellerie, le recours aux contrats dits d'usage était admis et que la salariée avait été embauchée en qualité d'extra, la cour d'appel a violé les articles L. 122-1, L. 122-1-1 3, L. 122-3-10 et D. 121-2 du code du travail, ensemble l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

Mais attendu, d'abord, que la seule qualification conventionnelle de " contrat d'extra " n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des contrats à durée déterminée d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toute circonstance ;

Attendu ensuite qu'il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, et de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le caractère temporaire des emplois des salariés n'était pas établi, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal ", ensemble l'article L. 132-8 du code du travail, recodifié sous les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 du code du travail ;

Attendu qu'au regard du principe à travail égal, salaire égal, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif ou cet engagement unilatéral n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur ; que tel est le cas lorsque des salariés, présents lors de la dénonciation d'un accord collectif, bénéficient d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis destiné à compenser la perte de rémunération subie à l'occasion du passage d'une rémunération en pourcentage à une rémunération fixe ;

Attendu que pour faire droit aux demandes de rappels de salaire en application du principe à travail égal, salaire égal, l'arrêt retient qu'il ressort des négociations ayant abouti à la réunion du 6 février 1992, que la grille de rémunération qui était annexée au procès-verbal de cette réunion, constitue un engagement unilatéral de l'employeur de respecter des sa-

lares minimum ; que l'argument opposé par la SA société The Ritz hôtel Ltd relatif à la notion d'avantage individuel acquis est dénué de pertinence ; qu'en effet, quand bien même ladite grille s'appliquerait au personnel bénéficiaire des accords dénoncés, rien ne s'oppose à ce qu'elle s'applique à tout le personnel se trouvant dans une situation identique, dès lors que la dénonciation portait précisément sur un avantage accordé à la collectivité des salariés ; que par ailleurs, alors que les salariés apportent des éléments de nature à caractériser une inégalité de rémunération par rapport à d'autres de leurs collègues exerçant les mêmes fonctions, la SA société The Ritz hôtel Ltd ne rapporte pas la preuve de l'existence d'éléments objectifs de nature à justifier une différence de traitement ; qu'en effet, à l'expiration du délai de quinze mois prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, la rémunération des salariés en fonction en 1991 a diminué, ce qui a entraîné la conclusion d'avenants aux contrats de travail ; que dans ces conditions, la société The Ritz hôtel Ltd ne peut se prévaloir, pour justifier de la différence de traitement entre M. X... ou Mme Y...

Z...et les salariés en fonction en 1991, de ce que ces derniers auraient conservé partiellement des avantages individuels acquis, la remise en cause de ces avantages, par voie d'avenant au contrat de travail, leur faisant précisément perdre cette qualification ; qu'en tout état de cause, la disparité de situation suivant que les salariés étaient ou non présents en 1991 n'est pas de nature à justifier une différence de traitement entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, étant observé que l'ancienneté est prise en compte par une prime spécifique et que le principe " à travail égal, salaire égal " n'est pas limité à des situations dans lesquelles les salariés effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur ; que, contrairement à ce que prétend la SA société The Ritz hôtel Ltd, il n'y a pas eu simple modification d'un avantage acquis, mais suppression de celui-ci, ce qu'elle reconnaît d'ailleurs à tout le moins être partielle ; qu'il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit aux demandes des salariés de rappel de salaires et congés payés incidents ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait relevé qu'à l'expiration du délai de quinze mois prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, la rémunération des salariés en fonction en 1991 avait diminué, ce dont il se déduisait que la grille de rémunération établie en février 1992 visait à compenser, au moins partiellement pour ces salariés, le préjudice qu'ils avaient subi à l'occasion de la dénonciation de l'accord collectif prévoyant une rémunération au pourcentage, ce qui constituait la justification de la différence de traitement entre les salariés présents lors de la dénonciation de l'accord et ceux qui avaient été recrutés ultérieurement, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont confirmé les jugements du conseil de prud'hommes de Paris du 24 février 2004 sur le principe des rappels de salaire liés à l'application du principe à travail égal, salaire égal, les arrêts rendus le 25 avril 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariés de leurs demandes de rappels de salaire fondées sur l'applicabilité de la grille de rémunération de février 1992 à leurs situations ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

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

Contentieux Judiciaire

Numéro JurisData : 2008-045111

Abstract

- ❖ Contrat de travail à durée déterminée (CDD), contenu, motif du recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD), secteur de l'hôtellerie restauration, contrat d'extra, qualification conventionnelle du contrat, preuve suffisante de la possibilité de conclure des contrats d'usage successifs (non), office du juge, usage con-

stant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré, recherche nécessaire, recours à des contrats successifs, existence de raisons objectives, existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, vérification nécessaire, salariés respectivement engagés en qualité de chef de rang et de femme de chambre, constatations de la cour d'appel, caractère temporaire des emplois non établi, demande de requalification des contrats à durée déterminée d'extra en contrats à durée indéterminée, accueil de la demande, rejet

❖ Contrat de travail, égalité de rémunération entre salariés placés dans une situation identique, principe "à travail égal salaire égal", existence d'une discrimination (non), salariés engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, justification suffisante des différences de traitement entre les salariés (non), réserve, objet de l'accord collectif ou de l'engagement unilatéral, compensation d'un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur (oui), accord d'entreprise fixant les rémunérations au pourcentage, dénonciation de l'accord en 1991, salariés présents lors de la dénonciation, bénéfice de la grille de rémunération établie en février 1992, bénéfice d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis, compensation de la perte de rémunération subie à l'occasion du passage de la rémunération en pourcentage à une rémunération fixe, justification de la différence de traitement entre les salariés présents lors de la dénonciation de l'accord et les salariés recrutés ultérieurement (oui), salariés recrutés postérieurement à la dénonciation, demandes de rappels de salaire en application de la grille de rémunération de février 1992, débouté des salariés (oui), décision contraire de la cour d'appel, application de l'article 627 du Code de procédure civile (C.PROC.CIV), cassation sans renvoi.

Résumé

La seule qualification conventionnelle de "contrat d'extra" n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des contrats à durée déterminée d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toutes circonstances. Il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, et de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Dès lors, la cour d'appel, qui a constaté que le caractère temporaire des emplois de chef de rang et de femme de chambre des salariés n'était pas établi, a, par ce seul motif, justement accueilli la demande de requalification des contrats à durée déterminée d'extra en contrats à durée indéterminée.

Au regard du principe à travail égal, salaire égal, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif ou cet engagement unilatéral n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur. Tel est le cas lorsque des salariés, présents lors de la dénonciation d'un accord collectif, bénéficient d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis destiné à compenser la perte de rémunération subie à l'occasion du passage d'une rémunération en pourcentage à une rémunération fixe. Les salariés engagés postérieurement à la dénonciation en 1991 de l'accord d'entreprise fixant les rémunérations au pourcentage sont ainsi déboutés de leur demande en paiement d'un rappel de salaire en application de la grille de rémunération établie en février 1992, laquelle vise à compenser, au moins partiellement pour les salariés en fonction en 1991, le préjudice qu'ils ont subi à l'occasion de la dénonciation de l'accord, ce qui constitue la justification de la différence de traitement entre les salariés présents lors de la dénonciation de l'accord et ceux qui ont été recrutés ultérieurement.

Titrage

❖ CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE, Cas de recours autorisés, Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, Contrats à durée déterminée successifs, Conditions, Détermination

❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Salaire, Egalité des salaires, Atteinte au principe, Défaut, Conditions, Eléments objectifs justifiant la différence de traitement, Applications diverses.

Sommaire

La seule qualification conventionnelle de contrat d'extra n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des contrats à durée déterminée d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toute circonstance. Il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, et de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Justifie dès lors légalement sa décision la cour d'appel qui constate que le caractère temporaire des emplois des salariés n'est pas établi.

Au regard du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux pour autant que cet accord collectif ou cet engagement unilatéral n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur. Tel est le cas lorsque des salariés présents lors de la dénonciation d'un accord collectif bénéficient d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis destiné à compenser la perte de rémunération subie à l'occasion du passage d'une rémunération en pourcentage à une rémunération fixe. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui fait bénéficier les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif des avantages individuels acquis par les salariés présents lors de la dénonciation de cet accord, alors qu'elle avait relevé que ces salariés avaient subi, à cette occasion, une diminution de leur rémunération, que la nouvelle grille qui leur était applicable visait à compenser partiellement.

Décision Antérieure

- .. Cour d'appel PARIS Chambre 21, section C 25 avril 2006

Législation :

- .. Code de procédure civile, article 627

Jurisprudence :

- .. Sur l'exclusion du bénéfice du principe "à travail égal, salaire égal", dans le même sens que : Soc. 31 octobre 2006, pourvoi n° 03-42.641, Bull. 2006, V, n° 320 (cassation partielle sans renvoi), et l'arrêt cité.

Publication :

- .. Bulletin civil 2008 V N° 174