

Document 1 de 1

Cour de cassation
Chambre sociale

7 Avril 1998

Cassation - renvoi Créteil

N° 95-42.992
Publié au Bulletin

Centre médico-chirurgical de Vinci

Mme Sirmon et autres

M. Gélineau-Larrivet, Président
M. Texier, Rapporteur
M. Terrail, Avocat général
la SCP Guiguet, Bachellier et Potier de la Varde, M. Foussard, Avocat

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Vu les articles 1134 du Code civil et L. 121-1 du Code du travail ;

Attendu que la modification par l'employeur d'un usage instauré dans l'entreprise est opposable au salarié, à moins qu'il ne soit intégré aux dispositions du contrat de travail, dès lors que cette décision est précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ;
Attendu que les salariées du Centre médico-chirurgical de Vinci bénéficiaient, depuis décembre 1976, d'une prime exceptionnelle de résultat et, depuis 1980, d'une prime d'été versée en juin de chaque année ; qu'en 1991, la clinique Léonard de Vinci a fait l'objet d'une procédure collective et qu'elle a été reprise, le 15 juillet 1991, par la société Centre médico-chirurgical de Vinci ; que, lors d'une réunion du comité d'entreprise du 21 novembre 1991, le directeur de la société a annoncé la suppression de la prime de résultat à partir de 1992 et de la prime d'été à partir de 1993 ; que Mme Sirmon et 19 autres salariées ont saisi le conseil de prud'hommes en paiement des primes de résultat pour 1992 et 1993 et de la prime d'été pour 1993 ;

Attendu que, pour faire droit aux demandes des salariées, le conseil de prud'hommes énonce que les primes n'étaient pas des primes exceptionnelles mais des primes dites contractuelles présentant un caractère d'usage fixe, constant et général que l'employeur ne pouvait supprimer unilatéralement sans avoir obtenu l'accord des personnes concernées ;

Qu'en statuant ainsi alors que les constatations du jugement ne permettent pas à la Cour de Cassation de contrôler si les primes résultaient d'une disposition contractuelle, auquel cas elles ne pouvaient être supprimées sans l'accord de chacun des salariés, ou si au contraire elles résultaient d'un usage de l'entreprise que l'employeur pouvait dénoncer en avertissant, outre chacun des intéressés, les institutions représentatives du personnel, dans un délai suffisant pour permettre des négociations, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 15 décembre 1994, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Créteil.

Abstract

❖ Contrat de travail, complément de salaire, bénéfice de primes, article 1134 du code civil (C.CIV), article L. 121 1 du code du travail (C.TRAV), modification par l'employeur d'un usage instauré dans l'entreprise opposable au salarié à défaut d'intégration aux dispositions du contrat de travail, modification opposable après information des intéressés et des représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations, constatations des juges du fond, primes dites contractuelles présentant un caractère de fixité généralité constance, circonstance interdisant à l'employeur de supprimer unilatéralement les primes (non), juges du fond devant rechercher l'existence d'un usage ou d'une disposition contractuelle, cassation.

Résumé

La modification par l'employeur d'un usage instauré dans l'entreprise est opposable au salarié à moins qu'il ne soit intégré aux dispositions du contrat de travail, dès lors que cette décision est précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations. Pour accorder les primes aux salariés, le conseil de prud'hommes énonce que les primes dites contractuelles présentaient un caractère d'usage fixe, constant et général que l'employeur ne pouvait supprimer unilatéralement sans l'accord des salariés. En statuant ainsi, sans préciser s'il s'agissait d'un usage ou d'une disposition contractuelle, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision.

Titrage

- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Incorporation, Défaut, Effet.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Etendue, Usages de l'entreprise, Modification, Conditions, Délai de prévenance suffisant, Nécessité.
- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Modification, Conditions, Délai de prévenance suffisant, Nécessité.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Etendue, Usages de l'entreprise, Modification, Modalités.
- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Modification, Modalités.
- ❖ USAGES, Usages de l'entreprise, Contrat de travail, Modification, Opposabilité, Condition.
- ❖ CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION, Employeur, Pouvoir de direction, Etendue, Usages de l'entreprise, Modification, Opposabilité, Condition.

Sommaire

La modification par l'employeur d'un usage instauré dans l'entreprise est opposable au salarié, à moins qu'il ne soit intégré aux dispositions du contrat de travail, dès lors que cette décision est précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Décision Antérieure

- .. Conseil de prud'hommes PARIS Section activités diverses 15 décembre 1994

Législation :

- .. Code civil, art. 1134.
- .. Code du travail, art. L. 121-1.

Jurisprudence :

- .. À rapprocher : Cour de cassation, Chambre sociale, 10 février 1998, Bulletin 1998, V, n° 83, p. 60 (cassation).

Publication :

- .. Bulletin civil avril 1998 V N° 206 PAGE 152
- .. Bulletin civil 1998 V N° 206 PAGE 153

Revue :

- .. Semaine juridique JCP E - édition Entreprise et affaires 1998 N° 24 PANORAMA RAPIDE PAGE 929
- .. Semaine juridique JCP G - édition générale 1998 24 iv 2293
- .. Recueil Dalloz 1998 N° 18 IR PAGE 123