

En poursuivant votre navigation sans modifier vos paramètres de cookies, vous acceptez l'utilisation des cookies. Pour gérer et modifier ces paramètres, cliquez ici [Fermer](#)



## Références

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 24 juin 2015  
N° de pourvoi: 13-25812**  
Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président**  
SCP Didier et Pinet, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 5 septembre 2013), que Mme X... épouse Y... a été engagée par la société Château Beychevelle en qualité de vigneronne ; que victime d'une maladie professionnelle, elle a été examinée par le médecin du travail qui, à l'issue de deux examens, l'a déclarée inapte à son poste et à toute activité pénible ; que licenciée le 16 décembre 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre de rappel de gratification de fin d'année et de congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que la prime de treizième mois, qui a pour objet de rémunérer une activité effective, n'est pas due pour les périodes d'absence sauf clauses conventionnelles ou usages plus favorables ; qu'en l'espèce, à défaut de dispositions ou d'usages contraires, toutes les absences de la salariée entraînaient une réduction proportionnelle du montant de la gratification de fin d'année instituée par usage et qui ne compensait pas une servitude de l'emploi ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en affirmant que dans le silence du contrat, de la convention collective et de l'employeur, la prime était due sans condition, sans répondre aux conclusions de Mme Y..., par lesquelles elle faisait valoir que la prime de treizième mois était subordonnée à la présence du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en se bornant à relever, par motifs adoptés et pour accéder aux demandes de la salariée, que la prime de treizième mois ne relevait a priori d'aucun texte et que « l'article L. 1132-1 du code du travail ne permet pas d'opposer la condition de présence aux salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que si l'employeur reconnaissait l'existence d'un usage d'entreprise pour le versement d'une prime de treizième mois, la preuve n'était pas rapportée que le versement de celle-ci était subordonné à la condition de présence effective du salarié, la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, ne s'est pas bornée à opposer l'article L. 1132-1 du code du travail, a motivé et légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée, pris en sa première branche :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que lorsqu'une délégation unique des représentants du personnel est constituée dans une entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions ; qu'il en résulte que ne satisfait pas à l'obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail l'employeur qui a convoqué les membres de la délégation unique pour examiner, en leur qualité de membre du comité d'entreprise, la situation de ce salarié ; qu'après avoir pourtant constaté que l'employeur avait convoqué le comité d'entreprise concernant le reclassement de la salariée, la cour d'appel en a déduit que l'erreur de terminologie dans la rédaction de la convocation n'a pas entaché la procédure d'une irrégularité; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la délégation unique du personnel avait été convoquée à une réunion extraordinaire pour recueillir l'avis des délégués du personnel sur le reclassement de la salariée, la cour d'appel, qui a retenu que la procédure de consultation des délégués du personnel était régulière, a légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen du pourvoi principal de l'employeur et sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée, pris en sa seconde branche, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour la société Château Beychevelle, demanderesse au pourvoi principal

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Château Beychevelle à payer à madame Yvette Y... les sommes 6.132,61 euros à titre de rappel de gratifications de fin d'année et 613,26 euros à titre d'indemnité de congés payés sur rappel de gratifications de fin d'année, et dit que ces sommes porteraient intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, soit le 18 janvier 2012 ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la Société Civile Château Beychevelle reconnaît à ces primes leur caractère d'usage d'entreprise ; qu'en revanche, elle soutient que leur paiement est subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise et qu'en conséquence, elles n'ont pas à être versées pendant la suspension du contrat de travail même en cas de maladie professionnelle ; qu'en revanche, madame Y... soutient que leur paiement est dû et que seules les primes versées en contrepartie d'une contrainte liée à l'exécution continue et effective du salarié peuvent être affectées par l'absence du salarié ; que les conséquences de la suspension du contrat de travail du salarié sur le versement des primes dépendent des dispositions contractuelles ou conventionnelles relatives au paiement de cette prime ; qu'en cas d'usage d'entreprise, il appartient à l'employeur de fixer les conditions d'attribution de la prime ; qu'il peut à ce titre prévoir que son versement sera subordonné à la présence effective du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient alors à l'employeur de rapporter la preuve des conditions posées qui doivent être connues des salariés et s'appliquer à tous de façon identique ; que dans le silence du contrat, de la convention collective et de l'employeur, la prime est due sans condition ; qu'en l'espèce, si la convention collective prévoit en son article 41 le versement d'une prime d'ancienneté, elle n'en détermine pas les conditions de suspension du versement ; que la prime de 13ème mois n'est prévue ni par le contrat ni par la convention collective et l'employeur lui reconnaît le caractère d'usage ; que ce dernier ne rapporte à la cour aucune preuve de nature à établir qu'il a posé des conditions particulières au versement de ces deux primes ; que dans ces conditions, la décision des premiers juges sera confirmée sur ces chefs de demandes ;

ET, AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE l'article L 1226-7 du code du travail prévoit que les salariés

victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle doivent bénéficier de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ; que l'employeur ou les signataires d'une convention collective soumettent parfois le paiement de la prime à différentes conditions telle que la présence du salarié dans l'entreprise au jour de son versement ; que toutefois, les conditions posées doivent être objectives et connues des salariés ; qu'en l'espèce, si la convention collective prévoit l'attribution d'une prime d'ancienneté, la prime de 13ème mois mise en place par la Société Civile château Beychevelle ne relève à priori d'aucun texte ; que s'il est prévu que certaines absences ne privent pas du bénéfice d'une prime, l'article L 1132-1 du code du travail ne permet pas d'opposer la condition de présence aux salariés absents pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, même si ce motif d'absence n'est pas au nombre des cas de dispense prévues ; qu'en conséquence, il sera fait droit aux demandes de la salariée tant sur la prime d'ancienneté que sur les gratifications à savoir : 2008 : rappel gratifications 856,74 € et rappel ancienneté 147,09 € ; 2009 : rappel gratifications 1 849,00 € et rappel ancienneté 317,49 € ; 2010 : rappel gratifications 1 836,87 € et rappel ancienneté 314,43 € ; 2011 : rappel gratifications 1 590,00 € et rappel ancienneté 272,10 €, soit un total de 1051,11€ à titre de rappel de prime d'ancienneté et de 6 132,61 € à titre de rappel de gratifications de fin d'année, le tout assorti de 10 % au titre des congés payés ;

1°) ALORS QUE la prime de treizième mois, qui a pour objet de rémunérer une activité effective, n'est pas due pour les périodes d'absence sauf clauses conventionnelles ou usages plus favorables ; qu'en l'espèce, à défaut de dispositions ou d'usages contraires, toutes les absences de la salariée entraînaient une réduction proportionnelle du montant de la gratification de fin d'année instituée par usage et qui ne compensait pas une servitude de l'emploi ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°) ALORS QU' en affirmant que dans le silence du contrat, de la convention collective et de l'employeur, la prime était due sans condition, sans répondre aux conclusions de l'exposante (cf. p 8 et 9), par lesquelles elle faisait valoir que la prime de treizième mois était subordonnée à la présence du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS, SUBSIDIAREMENT, QU' en se bornant à relever, par motifs adoptés et pour accéder aux demandes de la salariée, que la prime de treizième mois ne relevait a priori d'aucun texte et que « l'article L 1132-1 du code du travail ne permet pas d'opposer la condition de présence aux salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du code du travail et 1134 du code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Château Beychevelle à payer à madame Yvette Y... les sommes de 1.051,11 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté (2008-2001), 105,11 euros à titre de congés payés sur rappel de prime d'ancienneté, et dit que ces sommes porteraient intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, soit le 18 janvier 2012 ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la Société Civile Château Beychevelle reconnaît à ces primes leur caractère d'usage d'entreprise ; qu'en revanche, elle soutient que leur paiement est subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise et qu'en conséquence, elles n'ont pas à être versées pendant la suspension du contrat de travail même en cas de maladie professionnelle ; qu'en revanche, madame Y... soutient que leur paiement est dû et que seules les primes versées en contrepartie d'une contrainte liée à l'exécution continue et effective du salarié peuvent être affectées par l'absence du salarié ; que les conséquences de la suspension du contrat de travail du salarié sur le versement des primes dépendent des dispositions contractuelles ou conventionnelles relatives au paiement de cette prime ; qu'en cas d'usage d'entreprise, il appartient à l'employeur de fixer les conditions d'attribution de la prime ; qu'il peut à ce titre prévoir que son versement sera subordonné à la présence effective du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient alors à l'employeur de rapporter la preuve des conditions posées qui doivent être connues des salariés et s'appliquer à tous de façon identique ; que dans le silence du contrat, de la convention collective et de l'employeur, la prime est due sans condition ; qu'en l'espèce, si la convention collective prévoit en son article 41 le versement d'une prime d'ancienneté, elle n'en détermine pas les conditions de suspension du versement ; que la prime de 13ème mois n'est prévue ni par le contrat ni par la convention collective et l'employeur lui reconnaît le caractère d'usage ; que ce dernier ne rapporte à la cour aucune preuve de nature à établir qu'il a posé des conditions particulières au versement de ces deux primes ; que dans ces conditions, la décision des premiers juges sera confirmée sur ces chefs de demandes ;

ET, AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE l'article L 1226-7 du code du travail prévoit que les salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle doivent bénéficier de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ; que l'employeur ou les signataires d'une convention collective soumettent parfois le paiement de la prime à différentes conditions telle que la présence du salarié dans l'entreprise au jour de son versement ; que toutefois, les conditions posées doivent être objectives et connues des salariés ; qu'en l'espèce, si la convention collective prévoit l'attribution d'une prime d'ancienneté, la prime de 13ème mois mise en place par la Société Civile château Beychevelle ne relève à priori d'aucun texte ;

que s'il est prévu que certaines absences ne privent pas du bénéfice d'une prime, l'article L 1132-1 du code du travail ne permet pas d'opposer la condition de présence aux salariés absents pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, même si ce motif d'absence n'est pas au nombre des cas de dispense prévues ; qu'en conséquence, il sera fait droit aux demandes de la salariée tant sur la prime d'ancienneté que sur les gratifications à savoir : 2008 : rappel gratifications 856,74 € et rappel ancienneté 147,09 € ; 2009 : rappel gratifications 1 849,00 € et rappel ancienneté 317,49 € ; 2010 : rappel gratifications 1 836,87 € et rappel ancienneté 314,43 € ; 2011 : rappel gratifications 1 590,00 € et rappel ancienneté 272,10 €, soit un total de 1051,11 € à titre de rappel de prime d'ancienneté et de 6 132,61 € à titre de rappel de gratifications de fin d'année, le tout assorti de 10 % au titre des congés payés ;

1°) ALORS QUE la prime d'ancienneté, qui a pour objet de rémunérer une activité effective, n'est pas due pour les périodes d'absence sauf clauses conventionnelles ou usages plus favorables ; qu'en l'espèce, à défaut de dispositions ou d'usages contraires, toutes les absences de la salariée entraînaient une réduction proportionnelle du montant de la prime d'ancienneté instituée par la convention collective et qui ne compensait pas une servitude de l'emploi ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 41 de la convention collective des exploitations agricoles de la Gironde du 1er avril 2004 ;

2°) ALORS QU' en affirmant que dans le silence du contrat, de la convention collective et de l'employeur, la prime était due sans condition, sans répondre aux conclusions de l'exposante (cf. p 8 et 9), par lesquelles elle faisait valoir que la prime d'ancienneté était subordonnée à la présence du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QU' en se bornant à relever, par motifs adoptés et pour accéder aux demandes de la salariée, que la convention collective prévoit l'attribution d'une prime d'ancienneté et que « l'article L 1132-1 du code du travail ne permet pas d'opposer la condition de présence aux salariés absents pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du code du travail et de l'article 41 de la convention collective des exploitations agricoles de la Gironde du 1er avril 2004.

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme Y..., demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Madame Y... de ses demandes tendant à faire constater que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement et d'avoir rejeté ses demandes tendant à la condamnation de son employeur à lui verser des indemnités à ce titre et pour l'absence de cause de son licenciement pour inaptitude.

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement La Société Civile Château BEYCHEVELLE soutient avoir régulièrement consulté les délégués du personnel et précise sur ce point qu'elle est dotée d'une délégation unique du personnel qui constitue également le comité d'entreprise en sorte que les mêmes personnes exercent à la fois les mandats de délégués du personnel et de représentants du personnel au Comité d'entreprise. Elle explique ainsi l'erreur de terminologie qui affecte la consultation des délégués du personnel sous le libellé de membres de Comité d'entreprise. En tout état de cause. c'est bien en leur qualité de délégués du personnel que leur avis a été recueilli.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la société Civile CHATEAU BEYCHEVELLE fournit au Conseil la convocation et le procès verbal de réunion des représentants du personnel du 30 novembre 2011

ALORS QUE lorsqu'une délégation unique des représentants du personnel est constituée dans une entreprise les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions: qu'il en résulte que ne satisfait à l'obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur le licenciement d'un salarié victime d'un accident de travail l'employeur qui a convoqué les membres de la délégation unique pour examiner en leur qualité de membre du comité d'entreprise, la situation de ce salarié: qu'après avoir pourtant constaté que l'employeur avait convoqué le comité d'entreprise concernant le reclassement de la salariée la cour d'appel en a déduit que l'erreur de terminologie dans la rédaction de la convocation n'a pas entaché la procédure d'une irrégularité : qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L 1226-10 du code du travail.

ET AUX MOTIFS ENCORE QUE d'autre part, la Société Civile Château BEYCHEVELLE soutient qu'elle a activement recherché une solution de reclassement pour Mme Y... tant en interne qu'en externe. Mme Y... soutient au contraire que la procédure n'a pas été respectée et que la Société Civile Château BEYCHEVELLE n'a pas satisfait à son obligation de reclassement. Sur la forme. elle reproche en outre à son employeur de ne pas l'avoir informé des motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de licenciement. En application de l'article L 1226- 10 du code du travail, lorsque à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi

approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a mis en oeuvre tous les moyens pertinents dont il dispose pour remplir son obligation et en cas de litige, il doit apporter la preuve de sa recherche et justifier de l'impossibilité de reclassement. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Le salarié a le droit de refuser le reclassement proposé et l'employeur est tenu de poursuivre sa recherche de reclassement. En application de l'article L 1226-15 du code du travail, en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L1226-10 à L 1226-12, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire. En l'espèce, Mme Y... a été licenciée pour inaptitude des suites d'une maladie professionnelle. La société Civile Château BEYCHEVELLE a convoqué le comité d'entreprise à une réunion extraordinaire dont l'objet est ainsi rédigé : Recueil de l'avis des délégués du personnel, élus de la DUP, sur le reclassement de Mme Yvette Y... Ainsi, la Cour considère que l'erreur de terminologie dans la rédaction de la convocation n'a pas entaché la procédure d'une irrégularité dans la mesure où l'ordre du jour était totalement explicite tant sur le point abordé lors de la réunion que sur la qualité des membres invités à cette réunion. Ainsi, lors de la réunion du 30 novembre 2011, les membres du DUP en leur qualité de délégués du personnel ont émis un avis sur le reclassement de Mme Y... conformément à la loi. D'autre part, en produisant l'ensemble des prospections effectuées tant en interne que externe, ainsi que les réponses apportées à ses demandes, la Société Civile Château BEYCHEVELLE justifie d'une recherche de reclassement loyale. Elle justifie également de la nature des emplois disponibles en interne ainsi que et de leur incompatibilité soit avec l'état de santé de Mme Y... en ce qu'ils impliquent de la manutention soit avec son niveau de formation en ce qu'ils nécessitent des compétences que ne détenait pas la salariée et qu'elle n'était pas en mesure d'atteindre dans le cadre d'une simple formation. Dans ces conditions, confirmant la décision du Conseil, la Cour estime que la société Civile Château BEYCHEVELLE a rempli son obligation de recherche de reclassement. Enfin, rappelant que la notification des motifs empêchant le reclassement du salarié doit intervenir avant tout licenciement, la Cour constate qu'en ne procédant à aucune information de ce type avant la lettre de licenciement du 16 décembre 2011, la Société Civile Château BEYCHEVELLE a manqué à son obligation : Toutefois, cette omission ne prive pas le licenciement de Mme Y... de sa cause réelle Et sérieuse, en revanche, elle lui a nécessairement causé un préjudice que les premiers juges ont justement évalué. La décision du Conseil sera donc également confirmée sur ce point.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE (la société) joint copie des courriers adressés le 25 novembre 2011 à sept entreprises dans le cadre de la recherche de reclassement.

ALORS QUE, employeur doit rechercher des possibilités de reclassement dans toutes les entreprises du groupe ; qu'en l'espèce, comme elle le reconnaissait expressément dans ses écritures d'appel « la SC CHATEAU BEYCHEVELLE a procédé à des recherches au sein de la SCE CHATEAU BEAUMONT et de la société BARRIERE FRERE, filiales comme elle de la société GRAND MILLESIMES DE FRANCE » et - pour justifier de son absence de recherche de reclassement auprès de la société GRAND MILLESIME DE FRANCE, l'employeur ajoutait « qu'il n'existait pas davantage de possibilité de reclassement au sein de la société GRANDS MILLESIME DE FRANCE qui n'emploie que trois salariés » ; qu'en considérant que l'employeur n'ait satisfait à son obligation de reclassement, alors qu'il ressortait de l'aveu judiciaire contenu dans les écritures d'appel de celui-ci qu'il n'avait pas, préalablement au licenciement, effectué son obligation de reclassement auprès de l'une des trois sociétés du groupe, en l'occurrence, la société mère, la cour d'appel a violé l'article L 1226-10 du code du travail.

**ECLI:FR:CCASS:2015:SO01098**

## **Analyse**

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Bordeaux , du 5 septembre 2013