

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 13 octobre 2010
N° de pourvoi: 09-13110**

Publié au bulletin

Cassation

Mme Collomp, président

M. Frouin, conseiller rapporteur

M. Lacan, avocat général

SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Roger et Sevaux, 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, que plusieurs sociétés Cegelec, issues de restructurations du groupe Alcatel et Alsthom, ont constitué l'unité économique et sociale (l'UES) Cegelec ; que des usages en matière sociale ont été maintenus au sein de l'unité économique et sociale, et notamment la gratification d'ancienneté dite "Alcatel" ; que pour bénéficier de cette gratification, les anciens salariés d'Alcatel devaient remplir deux conditions cumulatives, avoir vingt-cinq ou trente-huit ans de service ininterrompu dans le groupe et être présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année d'attribution, le paiement de la prime intervenant au cours de l'année suivant celle y ouvrant droit ; que, par lettre du 31 août 2004, l'UES Cegelec a informé les membres du comité central d'entreprise et les représentants syndicaux de sa décision de dénoncer l'usage que constitue l'attribution des gratifications d'ancienneté "Alcatel" et de ne plus l'appliquer à compter du 1er janvier 2006 ; que, contestant la validité de la dénonciation de l'usage, le syndicat Union nationale des syndicats CGT Cegelec et filiales a saisi le tribunal de grande d'instance ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande tendant à voir déclarer sans effet la dénonciation par l'unité économique et sociale Cegelec de la gratification d'ancienneté des vingt-cinq et trente-huit ans d'ancienneté au profit des salariés issus du groupe Alcatel, à ce qu'en outre les sociétés de l'unité économique et sociale Cegelec soient condamnées au maintien de la gratification et au versement sous astreinte des rappels de gratification aux salariés concernés, alors, selon le moyen :

1°/ que les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ; que dès lors que le chef d'établissement prend des décisions particulières en sa qualité d'employeur quant à la mise en oeuvre d'un usage d'entreprise relatif à une gratification d'ancienneté, il doit en informer le comité d'établissement dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ; qu'en décidant le contraire aux motifs inopérants qu'en l'espèce, l'attribution des primes n'impliquait aucune intervention de la part des chefs des différents établissements dès lors que les conditions et les modalités de calcul étaient les mêmes pour l'ensemble des salariés de PUES dépendant auparavant du groupe Alcatel, la cour d'appel a violé, par refus d'application, les dispositions de l'article L. 2327-15 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en toute hypothèse, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ; que dès lors que le chef d'établissement prend des décisions particulières en sa qualité d'employeur quant à la mise en oeuvre d'un usage d'entreprise relatif à une gratification d'ancienneté, il doit en informer le comité d'établissement dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ; qu'en s'abstenant de vérifier si le versement des primes à chaque salarié ne nécessitait pas des décisions particulières de la part des chefs d'établissement dès lors qu'il s'agissait d'un avantage individuel mis en oeuvre par des décisions de versement individuelles prises au niveau de chaque établissement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées de l'article L. 2327-15 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'usage en cause était d'application générale, soumis aux mêmes conditions et

modalités de calcul pour l'ensemble des salariés employés au sein de l'UES Cegelec et n'impliquait pour l'attribution de la prime aux salariés aucune intervention de la part des chefs d'établissement, la cour d'appel, qui a fait ressortir que sa dénonciation procédait d'une décision de la direction générale et ne nécessitait pas pour sa mise en oeuvre de décisions particulières de la part des chefs d'établissement, a décidé à bon droit que la mesure relevait de la compétence consultative du comité central d'entreprise et qu'il n'y avait pas lieu à consultation des comités d'établissement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble les règles régissant la dénonciation des usages d'entreprise et engagements unilatéraux de l'employeur ;

Attendu que la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ou, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui est susceptible de leur profiter ;

Attendu que pour débouter le syndicat de sa demande tendant à voir déclarer sans effet la dénonciation par l'unité économique et sociale Cegelec de la gratification d'ancienneté des vingt-cinq et trente-huit ans d'ancienneté au profit des salariés issus du groupe Alcatel, à ce qu'en outre les sociétés de l'unité économique et sociale Cegelec soient condamnées au maintien de la gratification et au versement sous astreinte des rappels de gratification aux salariés concernés, l'arrêt retient qu'il est de jurisprudence constante que la décision de dénonciation d'un usage obligatoire dans l'entreprise doit être précédée d'une information donnée aux intéressés et aux institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations, que les sociétés Cegelec devaient informer par lettre chaque salarié concerné par l'avantage supprimé, que cependant cette obligation d'information ne s'imposait qu'à l'égard des salariés qui justifiaient, à la date de la suppression de l'usage, d'une ancienneté de vingt-cinq ou trente-huit ans dans l'entreprise et de leur présence au 31 décembre 2005, que dès lors que les sociétés de l'UES Cegelec qui entendaient dénoncer à compter de janvier 2006 ont maintenu pour les salariés ayant acquis les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2005 le paiement de la prime au début de l'année 2006, elles ont respecté leur obligation de ce chef puisqu'elles n'étaient tenues qu'à l'égard des salariés bénéficiant de l'usage au moment de la dénonciation et que les droits de ces derniers n'ont pas été remis en cause ; que les pièces versées aux débats par l'intimé ne concernent que des salariés qui ne pouvaient prétendre au paiement de la prime d'ancienneté au moment de la dénonciation, que la condition d'information individuelle des salariés a été en l'espèce respectée ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte et les règles susvisées ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 janvier 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne les sociétés défenderesses aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne les sociétés défenderesses à payer au syndicat Union nationale des syndicats CGT Cegelec et filiales la somme de 2 500 euros ;

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 de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize octobre deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour le syndicat Union nationale des syndicats CGT Cegelec et filiales

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté le SYNDICAT UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT CEGELEC ET FILIALES de sa demande tendant à voir déclarer sans effet la dénonciation par l'Unité économique et sociale CEGELEC de la gratification d'ancienneté des 25 et 38 ans d'ancienneté au profit des salariés issus du groupe ALCATEL, et à ce qu'en outre, les sociétés de l'Unité économique et sociale CEGELEC soient condamnées au maintien de la gratification et au versement sous astreinte des rappels de gratification aux salariés concernés ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Cegelec Paris, Cegelec Centre Est, Cegelec Sud Est, Cegelec Ouest, Cegelec Sud Ouest, Cegelec Cirma, Cegelec Guyane, Cegelec Réunion et SDEM, qui sont issues de restructurations du groupe ALCATEL et ALSTHOM, constituent l'unité économique et sociale Cegelec ; que des accords et usages en matière sociale ont été maintenus et notamment la gratification d'ancienneté dite "Alcatel" ; que, selon la circulaire du 26 avril 1999, pour bénéficier de la gratification, les anciens salariés d'Alcatel devaient remplir deux conditions cumulatives, avoir 25 ans ou 38 ans de service ininterrompus dans le groupe et être présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année d'attribution ; que le paiement de cette prime devait intervenir dans le

cours de l'année suivant celle y ouvrant droit ; que, par lettre du 31 août 2004, l'UES Cegelec a informé les membres du Comité central d'entreprise et les représentants syndicaux de sa décision de dénoncer l'usage de cette gratification et de ne plus l'appliquer à partir du 1er janvier 2006 ; que l'UES Cegelec a inscrit à l'ordre du jour du Comité central qui s'est réuni le 31 août 2005 l'information sur la dénonciation de l'usage ; qu'il a alors été précisé que cette dénonciation ne prendrait effet qu'en 2006 de sorte que les salariés ayant acquis 25 ou 38 ans d'ancienneté et présents dans l'entreprise au 31 décembre 2005 percevraient leur prime au début de l'année 2006 ; que le versement de la prime d'ancienneté a été supprimé à partir de janvier 2007 ;

QUE les sociétés Cegelec devaient informer par lettre chaque salarié concerné par l'avantage supprimé ; que cette obligation d'information ne s'imposait qu'à l'égard des salariés qui justifiaient, à la date de la suppression de l'usage, d'une ancienneté de 25 ou 38 ans dans l'entreprise et de leur présence au 31 décembre 2005 ; que les sociétés Cegelec qui entendaient dénoncer l'usage à partir de janvier 2006, ont maintenu, pour les salariés ayant acquis les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2005, le paiement de la prime au début de l'année 2006 ; qu'elles ont respecté leur obligation de ce chef puisqu'elles n'étaient tenues qu'à l'égard des salariés bénéficiant de l'usage au moment de la dénonciation et que les droits de ces derniers n'ont pas été remis en cause ; que les pièces versées aux débats par l'intimé ne concernent que des salariés qui ne pouvaient prétendre au paiement de la prime d'ancienneté au moment de sa dénonciation, faute de justifier alors d'une ancienneté de 25 ou 38 ans ; que les exemples retenus dans les conclusions du syndicat CGT Cegelec sont dépourvus de pertinence ; que Monsieur X... ne remplissait pas au 31 décembre 2005 la condition d'ancienneté requise, son contrat ayant été rompu pendant la période de son service militaire ; que Messieurs Y... et Z... n'étaient pas éligibles à la prime litigieuse n'étant pas des salariés anciennement soumis au régime Alcatel ; que le contrat de travail de Monsieur A... était suspendu pour cause de longue maladie depuis septembre 1995 ; que ce salarié ne justifiait donc pas de la condition de présence effective dans l'entreprise au 31 décembre ; que la condition d'information individuelle des salariés a été respectée ;

QUE les sociétés du groupe CEGELEC ont informé le comité central d'entreprise de la dénonciation de l'usage, officiellement lors de la réunion du 31 août 2005. Les gratifications ont été payées aux salariés qui remplissaient les conditions au 31 décembre 2005 de sorte que la dénonciation n'a été mise en application qu'au 31 décembre 2006 soit un an et demi plus tard. Il s'agit là d'un délai suffisant pour engager une négociation collective ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la dénonciation d'un usage n'est régulière qu'à la condition que l'employeur en ait informé les salariés susceptibles de profiter de l'avantage, non seulement, à la date de la dénonciation, mais aussi, postérieurement à cette dénonciation lorsqu'ils sont susceptibles d'en remplir les conditions tant que leur contrat de travail est en cours ; que la Cour d'appel aurait dû décider que la dénonciation de l'usage devait être faite à tous les salariés issus du groupe ALCATEL qui, à ce titre, étaient susceptibles de bénéficier de l'une ou l'autre des gratifications tant que leur contrat de travail était en cours, peu important qu'ils ne remplissent pas effectivement les conditions pour les obtenir à la date de la mise en oeuvre de la dénonciation ; qu'en décidant que seuls devaient être informés de la dénonciation les salariés qui devaient bénéficier de la gratification à la date de mise en oeuvre de la dénonciation, la Cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1134 du Code civil, ensemble les règles régissant la dénonciation d'un usage ;

ALORS, D'AUTRE PART, ET EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la dénonciation ne peut intervenir qu'à la date à laquelle elle prend effet ; qu'ayant relevé que les gratifications avaient été supprimées le 1er janvier 2007, la Cour d'appel aurait dû en déduire que l'usage avait été dénoncé au 31 décembre 2006 de sorte que les salariés n'ayant pu bénéficier de l'usage au 1er janvier 2007 auraient dû être informés individuellement de sa dénonciation ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS AU DEMEURANT QUE l'article 6 du Dossier T.P. relatif aux gratifications et médailles alors en vigueur au sein des sociétés CEGELEC pour les salariés issus du groupe ALCATEL, prévoit, en son § 1-4, 1°, que "les dossiers particuliers (maladie sans appointements ou interruption dont l'employeur est le seul responsable) doivent être présentés comme "cas spéciaux", ce dont il se déduit que les périodes de maladie ne sont pas nécessairement déduites de la période d'ancienneté nécessaire à l'obtention de la gratification ; qu'en considérant que l'employeur n'avait pas à informer individuellement Monsieur A... de la dénonciation de l'usage aux motifs que son contrat de travail était suspendu pour cause de longue maladie depuis le mois de septembre 1995 de sorte que ce salarié ne justifiait pas de la condition de présence effective dans l'entreprise au 31 décembre 2005, la Cour d'appel, qui a ainsi considéré de façon erronée que le salarié ne pouvait bénéficier de la gratification à la date de la dénonciation, a méconnu les termes du Dossier T.P., violant ainsi, par refus d'application, l'article 1134 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Le SYNDICAT UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT CEGELEC ET FILIALES de sa demande tendant à voir déclarer sans effet la dénonciation par l'Unité économique et sociale CEGELEC de la gratification d'ancienneté des 25 et 38 ans d'ancienneté au profit des salariés issus du groupe ALCATEL, à ce qu'en outre, les sociétés de l'Unité économique et sociale CEGELEC soient condamnées au maintien de la gratification et au versement sous astreinte des rappels de gratification aux salariés concernés ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Cegelec Paris, Cegelec Centre est, Cegelec Sud Est, Cegelec Ouest, Cegelec Sud Ouest, Cegelec Cirma, Cegelec Guyane, Cegelec Réunion et SDEM, qui sont issues de restructurations du groupe ALCATEL et ALSTHOM, constituent l'unité économique et sociale Cegelec ; que des accords et usages en matière sociale ont été maintenus et notamment la gratification d'ancienne dite "Alcatel" ; que selon la circulaire du 26 avril 1999, pour bénéficier de la gratification, les anciens salariés d'Alcatel devaient remplir deux conditions cumulatives, avoir 25 ans ou 38 ans de service ininterrompus dans le groupe et être présents dans

l'entreprise au 31 décembre de l'année d'attribution ; que le paiement de cette prime devait intervenir dans le cours de l'année suivant celle y ouvrant droit ; que par lettre du 31 août 2004, l'UES Cegelec a informé les membres du Comité central d'entreprise et les représentants syndicaux de sa décision de dénoncer l'usage de cette gratification et de ne plus l'appliquer à partir du 1er janvier 2006 ; que l'UES Cegelec a inscrit à l'ordre du jour du Comité central qui s'est réuni le 31 août 2005 l'information sur la dénonciation de l'usage ; qu'il a alors été précisé que cette dénonciation ne prendrait effet qu'en 2006 de sorte que les salariés ayant acquis 25 ou 38 ans d'ancienneté et présents dans l'entreprise au 31 décembre 2005 percevraient leur prime au début de l'année 2006 ; que le versement de la prime d'ancienneté a été supprimé à partir de janvier 2007 ;

QUE l'attribution de la prime aux salariés ayant acquis 25 ou 38 ans d'ancienneté n'impliquait aucune intervention de la part des chefs des différents établissements puisque les conditions et les modalités de calcul étaient les mêmes pour l'ensemble des salariés de l'UES Cegelec dépendant auparavant du groupe Alcatel-Alsthom. Il importe peu que les salariés de certains établissements de l'UES Cegelec ne soient pas concernés par cette prime dès lors que celle-ci est identique pour tous les salariés concernés du groupe. En outre, c'est à juste titre que l'employeur fait observer que des mutations internes peuvent avoir pour conséquence qu'au sein d'un même établissement, certains salariés soient éligibles à cette prime et d'autres non ; qu'il est établi que l'usage relatif à la prime d'ancienneté dite "Alcatel" est générale dans l'UES pour les salariés issus du groupe Alcatel-Alsthom. Il ne s'agit pas d'une mesure spécifique à un établissement sur laquelle le chef d'établissement aurait un pouvoir décisionnel. La circonstance que tous les salariés de tous les établissements n'en bénéficient pas n'est pas de nature à affecter le caractère général de cette gratification ; qu'en conséquence, en informant le comité central d'entreprise au cours d'une réunion après inscription à l'ordre du jour, l'UES Cegelec a respecté la condition d'information des institutions représentatives du personnel ;

ALORS QUE les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ; que dès lors que le chef d'établissement prend des décisions particulières en sa qualité d'employeur quant à la mise en oeuvre d'un usage d'entreprise relatif à une gratification d'ancienneté, il doit en informer le comité d'établissement dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ; qu'en décidant le contraire aux motifs inopérants qu'en l'espèce, l'attribution des primes n'impliquait aucune intervention de la part des chefs des différents établissements dès lors que les conditions et les modalités de calcul étaient les mêmes pour l'ensemble des salariés de l'UES dépendant auparavant du groupe ALCATEL, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, les dispositions de l'article L.2327-15 (anciennement L.435-2 alinéa 3) du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements ; que dès lors que le chef d'établissement prend des décisions particulières en sa qualité d'employeur quant à la mise en oeuvre d'un usage d'entreprise relatif à une gratification d'ancienneté, il doit en informer le comité d'établissement dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations ; qu'en s'abstenant de vérifier si le versement des primes à chaque salarié ne nécessitait pas des décisions particulières de la part des chefs d'établissement dès lors qu'il s'agissait d'un avantage individuel mis en oeuvre par des décisions de versement individuelles prises au niveau de chaque établissement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées de l'article L.2327-15 (anciennement L.435-2 alinéa 3) du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

Analyse

Publication : Bulletin 2010, V, n° 234

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 29 janvier 2009

Titrages et résumés :

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Usages et engagements unilatéraux - Usages de l'entreprise - Dénonciation - Modalités

Ayant relevé que l'usage dénoncé était d'application générale, soumis aux mêmes conditions et modalités de calcul pour l'ensemble des salariés employés au sein de l'unité économique et sociale (l'UES) et n'impliquait pour l'attribution de la prime aux salariés aucune intervention de la part des chefs d'établissement, la cour d'appel, qui a fait ressortir que sa dénonciation procédait d'une décision de la direction générale et ne nécessitait pas pour sa mise en oeuvre de décisions particulières de la part des chefs d'établissement, a décidé à bon droit que la mesure relevait de la compétence consultative du comité central d'entreprise et qu'il n'y avait pas lieu à consultation des comités d'établissement

REPRESENTATION DES SALARIES - Comité d'entreprise - Attributions - Attributions consultatives - Organisation, gestion et marche générale de l'entreprise - Dénonciation d'un usage de l'entreprise - Cas REPRESENTATION DES SALARIES - Comité d'entreprise - Comité d'établissement - Attributions - Attributions consultatives - Exclusion - Dénonciation d'un usage de l'entreprise - Condition - Usage d'application générale

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Usages et engagements unilatéraux - Usages de l'entreprise - Dénonciation - Notification - Etendue

La dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre les négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ou, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui est susceptible de leur profiter

Précédents jurisprudentiels :

Sur le n° 2 : Sur l'obligation pour l'employeur qui veut dénoncer un usage d'entreprise d'informer les salariés intéressés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations, à rapprocher : Soc., 2 octobre 1990, pourvoi n° 89-40.851, Bull. 1990, V, n° 408 (rejet). Sur la notification individuelle de la dénonciation d'un usage d'entreprise aux seuls salariés auxquels l'avantage profite, à rapprocher : Soc., 13 février 1996, pourvoi n° 93-42.309, Bull. 1996, V, n° 53 (3) (rejet). Sur la notification individuelle de la dénonciation d'un usage d'entreprise aux salariés qui sont susceptibles d'en profiter, évolution par rapport à : Soc., 11 janvier 2000, pourvoi n° 97-44.148, Bull. 2000, V, n° 17 (rejet)

Textes appliqués :

- ▶ Sur le numéro 2 : article L. 2323-6 du code du travail ; article 1134 du code civil