

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 5 avril 2012
N° de pourvoi: 10-12182**
Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Gosselin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les règles de dénonciation des usages ensemble l'accord d'entreprise du 23 janvier 2002 ;

Attendu que 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 ; qu'un usage non régulièrement dénoncé demeure en vigueur et qu'il en résulte que les salariés peuvent réclamer l'avantage résultant de cet usage jusqu'à la dénonciation régulière de celui-ci ou la conclusion d'un accord d'entreprise ayant le même objet que cet usage ;

Attendu que M. X...a été engagé le 1er janvier 2000 par la société Safen manutention 63, aux droits de laquelle vient la société Smile SI en qualité de manutentionnaire cariste ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire au titre de primes de rendement et de paniers résultant d'usages à compter de janvier 2002 ;

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié, l'arrêt retient que s'agissant d'une entreprise ne comportant pas de comité d'entreprise, mais seulement des délégués du personnel, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve de ce qu'il a notifié à ces derniers la dénonciation de l'usage et de ce qu'il leur a clairement fixé le délai de préavis or la convocation des délégués du personnel par lettre du 19 septembre 2001 pour la réunion du 25 ne mentionne pas dans son ordre du jour la question de la dénonciation de l'usage et si le compte-rendu de cette réunion fait mention de la dénonciation des usages par la direction, il ne s'agit là que d'une simple affirmation de l'employeur ; qu'en l'état des éléments d'appréciation versés au dossier il n'est nullement démontré que l'employeur aurait informé les institutions représentatives du personnel de la dénonciation des usages et il n'est pas davantage justifié que M. X...aurait été individuellement informé ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si l'accord d'entreprise du 23 janvier 2002 n'avait pas mis fin aux usages litigieux, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des règles et de l'accord susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de paiement de dommages-intérêts pour retard de paiement, l'arrêt rendu le 15 décembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sauf sur ce point, 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 Limoges ;

Condamne M. X...aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, rejette la demande ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq avril deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Smile SI

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR confirmé le jugement sauf en ce qui concerne le montant des sommes allouées au titre des rappels de salaire et au titre des congés et d'AVOIR en conséquence condamné la société SMILE SI à payer à Monsieur Ahmed X..., selon décompte arrêté au 30 septembre 2009, les sommes de 8. 662, 39 € à titre de rappel de salaire brut outre congés payés afférents et 4. 329, 15 € à titre de rappel de salaire net outre une somme par application de l'article 700 du Code de procédure civile, d'AVOIR dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du 3 avril 2008 et que les intérêts seront eux-mêmes capitalisés et d'AVOIR dit que la société SMILE SI devra procéder chaque mois au versement au profit de Monsieur Ahmed X...de la prime MGC, des primes de paniers en brut et en net et que la société SMILE SI devra remettre à Monsieur Ahmed X...des bulletins de salaire conforme au présent arrêt et dit que cette remise devra intervenir dans le délai de quinze jours suivant le présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 50, 00 euros par jour de retard et pendant 60 jours ;

AUX MOTIFS QU'« il résulte des éléments versés aux débats que le chantier MICHELIN sur lequel intervient la société SMILE SI est réparti sur trois sites (" MUC ", " MUB " c'est-à-dire le site de Brézet et " MGC ", c'est-à-dire le site de Chantemerle) et qu'avant la reprise du marché, les salariés de la société SAFEN MANUTENTION 63 bénéficiaient de primes différentes en fonction de leur site d'intervention, représentant en moyenne :- pour MGC : 60, 00 € par mois,- pour MUB : 137, 00 € par mois,- pour MUC : 250, 00 € par mois. Il est constant que la société SMILE SI a dénoncé l'usage ayant institué ces primes en 2001 et qu'à compter du mois de janvier 2002, M. X...qui travaillait initialement sur le site de Chantemerle et qui a été affecté ensuite sur le site du Brézet, a cessé de percevoir les primes de rendement MGC et de paniers qu'il percevait jusqu'alors et qu'il n'a pas perçu les primes correspondant au site du Brézet. Ainsi, M. X...qui, jusqu'en décembre 2001, percevait un salaire brut mensuel de 1094, 59 € brut auquel s'ajoutait la prime MGC d'un montant variable d'environ 40, 00 € brut, une indemnité de paniers d'environ 60, 00 € brut et une indemnité de paniers d'environ 55, 00 €. net, n'a plus perçu, à compter de janvier 2002, qu'un salaire brut de 1180, 98 € brut. (...) - Sur la dénonciation de l'usage : En droit, pour que l'employeur puisse valablement dénoncer un usage, il doit, dans un premier temps, informer les institutions représentatives du personnel. Il doit ensuite informer individuellement chaque salarié. Il doit enfin respecter un délai de prévenance suffisant. L'information des institutions représentatives du personnel ayant pour objet la dénonciation d'un usage dans l'entreprise implique que, s'agissant du comité d'entreprise, cette information soit donnée en réunion du comité, après inscription à l'ordre du jour. S'agissant d'une entreprise ne comportant pas, comme en l'espèce, de comité d'entreprise, mais seulement des délégués du personnel, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve de ce qu'il a notifié à ces derniers la dénonciation de l'usage et de ce qu'il leur a clairement fixé le délai de préavis. En l'espèce, en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, l'ordre du jour contenu dans la lettre de convocation du 6 juillet 2001 à la réunion des délégués du personnel devant se tenir le 17 comporte différentes questions (" grilles de salaire ", " contrats ", etc.), mais il ne précise en aucune manière qu'il comprend la question de la dénonciation des usages litigieux. Le procès-verbal de la réunion du 17 juillet 2001 n'est pas versé aux débats et l'employeur ne justifie aucunement que les délégués du personnel auraient été informés de cette dénonciation lors de cette réunion. L'employeur ne peut se prévaloir de la note d'information du 25 juillet 2001 laquelle était manifestement destinée au personnel par voie d'affichage sur les différents sites, note qui ne fait d'ailleurs aucunement référence à une information des délégués du personnel. De même, la convocation des délégués du personnel par lettre du 19 septembre 2001 pour la réunion du 25 septembre 2001 ne mentionne pas davantage dans son ordre du jour la question de la dénonciation de l'usage. Seul le compte-rendu de cette réunion mentionne cette déclaration : nous avons dénoncé les accords et usages par courriers individuels et avons validé cette dénonciation avec les membres délégués du personnel et notre délégué syndical ". Mais il ne s'agit là que d'une simple affirmation de l'employeur. En outre, l'employeur verse aux débats un courrier recommandé adressé à M. X...et daté du 31 juillet 2001, portant dénonciation de l'usage relatif aux primes, mais aucun avis de réception n'est versé aux débats. La preuve n'est pas rapportée de ce que le salarié aurait été mis en mesure de prendre connaissance de ce courrier alors qu'il conteste l'avoir reçu. En l'état des éléments d'appréciation versés aux débats, il n'est nullement démontré que l'employeur aurait informé les institutions représentatives du personnel de la dénonciation des usages et il n'est pas davantage justifié que M. X...aurait été individuellement informé. Il s'ensuit que la dénonciation de l'usage a été faite irrégulièrement et qu'elle n'est pas opposable à M. X... Le salarié est donc bien fondé à solliciter l'application de l'usage et le paiement des primes litigieuses.- Sur les sommes réclamées : il ressort du décompte fourni par le salarié qu'il revendique le paiement de la prime dite MGC correspondant au site de Chantemerle pour la période de janvier 2002 à septembre 2009 inclus. Les demandes au titre de la prime de paniers brut et de la prime de paniers net sont formées pour la même période. En l'absence de toute contestation sur les montants sollicités et compte tenu des pièces justificatives produites, les prétentions du salarié doivent être accueillies. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a fait droit sur le principe à la demande de M. X...et infirmé sur les montants, le salarié ayant actualisé ses demandes. La société SMILE SI doit payer à M. X...les sommes de :-8662, 39 € à titre de rappel de salaire brut,-866, 24 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante,-4329, 15 € à titre de rappel de salaire net » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « les primes de rendement et de panier résultent d'un usage qui existait au sein de la Société SAFEN MANUTENTION 63 et que la Société SMILE SI a repris ; c'est ainsi que les bulletins de paye de 2001 comportent les mentions suivantes :- Prime rendement MGC (acquis reprise) ; - indemnités paniers (acquis reprise). A compter de janvier 2002, date de sa mutation sur le site du BREZET, Monsieur X...ne perçoit plus que sa prime d'ancienneté. Les deux autres primes ne lui sont plus payées (bulletin de paye de janvier 2002). Il ne perçoit plus non plus les primes touchées par les autres salariés du site, repris comme lui par la Société SMILE SI. En tout état de cause, ceci est confirmé par l'employeur, que ce soit dans le cadre d'une application volontaire ou automatique de l'article L. 1224 du Code du Travail ; les conséquences étant les mêmes. L'employeur prétend invoquer la dénonciation d'un usage. Or, la dénonciation d'un usage, pour

être opposable au salarié, répond à des règles bien précises, En l'absence de règles légales de dénonciation de l'usage, la jurisprudence a précisé à quelles conditions l'employeur pouvait y mettre fin. La dénonciation par l'employeur, responsable de l'organisation » de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, d'un usage ou d'un autre accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 2232-16 du Code du Travail, est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, dès lors que cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations. Ainsi, pour que l'employeur puisse valablement dénoncer un usage, il doit chronologiquement :- informer les institutions représentatives du personnel ;- informer individuellement chaque salarié ;- respecter un délai de prévenance suffisant. Ces trois conditions sont cumulatives. L'employeur qui soutient que l'usage n'est plus en vigueur doit rapporter la preuve de ce qu'il a respecté les formalités, notamment un délai de prévenance suffisant ; ainsi que la preuve qu'il a valablement dénoncé l'usage et les conditions. Monsieur X...réclame un rappel de salaire sur prime de rendement de 3 155, 22 euros. En l'espèce, l'employeur croit pouvoir justifier d'avoir respecté les règles en matière de dénonciation de l'usage, Cependant :- Sur l'information des institutions représentatives du personnel : la convocation à la réunion du 17 Juillet 2001 ne fait mention d'aucune dénonciation des usages dans l'ordre du jour ; simplement de grillés de salaire, contrats, différents postes, fonctions, définition des polyvalences, organigramme Michelin.- De même, pour la convocation du 19 septembre 2001. Or l'information du Comité d'entreprise portant sur la dénonciation doit être donnée en réunion du Comité, après inscription à l'ordre du jour, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, l'information n'est donc pas valable. L'information diffusée exclusivement par lettres individuelles adressées aux représentants du personnel ne permet pas une dénonciation régulière. En réponse, l'employeur prétend avoir adressé à Monsieur X...une lettre recommandée pour l'informer individuellement de la dénonciation des usages et de l'ouverture des négociations d'un nouvel accord avec les instances représentatives du personnel. Monsieur X...ne se souvient aucunement avoir reçu cette lettre ; la Société SMILE SI ne verse d'ailleurs pas l'accusé de réception aux débats. Le fait pour un employeur de ne plus respecter ses engagements, même en l'absence de protestation des salariés, ne vaut pas dénonciation régulière de l'usage. Lorsque la dénonciation de l'usage instituant une prime est irrégulière, l'employeur est tenu au paiement de cette prime, même si les salariés ont reçu d'autres versements dont les montants sont identiques aux primes jusque-là versées. Monsieur X...a actualisé ses demandes et sollicite une somme de 3 566, 32 euros. Monsieur X...précise n'avoir perçu aucune des primes créées par l'accord de janvier 2002. Concernant les primes de paniers qu'il percevait jusqu'en décembre 2001 et qui lui ont été supprimées à compter de janvier 2002 ; Ces primes faisaient l'objet d'un double versement : une partie en brut pour 3 945, 06 euros et une partie en net pour 3 710, 70 euros. La Société SMILE SI indique que Monsieur X...n'était pas affecté sur le site du BREZET en janvier 2002, mais sur le site de CHANTEMERLE ; il percevait une prime M. G. C. qui a été dénoncée ; cette prime n'a fait l'objet d'aucune compensation dans le nouvel accord ce qui explique pourquoi, à compter de janvier 2002, il n'a plus perçu la prime M. G. C. et qu'aucune prime compensatrice ne lui a été versée. Or, Monsieur A...était affecté sur le site du BREZET, site où les salariés percevaient une prime M. U. B. ; Cette prime a fait l'objet d'une compensation dans le nouvel accord du janvier 2002. Au vu des pièces versées aux débats, il apparaît que Monsieur X...aurait été victime d'une discrimination salariale (non-respect de la règle à travail égal, salaire égal). Monsieur X...demande également à juste titre un rappel de congés payés sur primes (3566, 32 euros + 3945, 06 euros), pour un montant de 751, 14 euros » ;

1) ALORS QUE la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise met immédiatement fin à cet usage auquel l'accord se substitue, peu important que l'usage n'ait pas au préalable été valablement dénoncé ; qu'en l'espèce, la Cour d'Appel a elle-même constaté que l'employeur se prévalait de la signature d'un accord d'entreprise le 23 janvier 2002 instituant des primes compensatrices aux usages dénoncés (arrêt attaqué page 3 § 3 et 4) ; qu'en se contentant de retenir que les usages antérieurs relatifs aux primes de rendement et de panier n'avaient pas été valablement dénoncés, sans rechercher si l'accord du 23 janvier 2002 n'avait pas mis fin à ces usages avant de dire que le salarié pouvait s'en prévaloir, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des règles régissant la dénonciation et la suppression des usages ;

2) ALORS en outre QUE la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être notifiée aux représentants du personnel ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la Cour d'Appel que le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du 25 septembre 2001 indiquait « nous avons dénoncé les accords et usages par courriers individuels et avons validé cette dénonciation avec les membres délégués du personnel et notre délégué syndical » ; que ce compte rendu était signé non seulement de l'employeur, mais encore de Messieurs Christophe B..., délégué du personnel titulaire, et Joseph C..., délégué syndical ; qu'en retenant que le compte rendu de la réunion du 25 septembre 2001 ne contenait qu'une simple affirmation de l'employeur et qu'il n'était dès lors pas démontré que les institutions représentatives du personnel auraient été informées de la dénonciation des usages, sans rechercher si la circonstance que le compte rendu était signé des représentants du personnel ne suffisait pas à établir la preuve de leur parfaite information, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des règles régissant la dénonciation des usages ;

3) ALORS QUE c'est à celui qui affirme n'avoir pas reçu un courrier dont il est justifié de l'envoi d'en rapporter la preuve ; qu'en retenant en l'espèce qu'il n'était pas justifié que Monsieur X...avait été individuellement informé de la dénonciation des usages litigieux au prétexte que si l'employeur versait aux débats un courrier du 31 juillet 2001 portant dénonciation des usages, seul était versé aux débats la preuve de dépôt à l'exclusion de l'accusé de réception, la Cour d'Appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

4) ALORS par ailleurs QU'en affirmant qu'au vu des pièces versées aux débats, il apparaît que Monsieur X...aurait été victime d'une discrimination salariale, sans caractériser en quoi il n'aurait pas été traité de la même manière que les autres salariés occupant un emploi identique sur le même site d'activité, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard du principe à travail égal, salaire égal.

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 15 décembre 2009