

CONTRAT DE TRAVAIL – Employeur proposant un avenant au contrat supprimant le treizième mois
– 1) Avenant ne pouvant être moins favorable que les dispositions d'un accord collectif toujours en vigueur
– 2) Mention "sous réserve de mes droits collectifs" manifestant l'absence d'une volonté claire et non équivoque d'acceptation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 février 2003
P. contre **Compagnie des Transports Saumurois**

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, un accord a été conclu le 25 mai 1982 entre la direction de la Société des Transports Saumurois, aux droits de laquelle se trouve la Compagnie des transports saumurois, et les délégués du personnel sur l'instauration d'un treizième mois pour l'ensemble du personnel ; que le 19 février 1993, un protocole d'accord de fin de grève a dénoncé l'ensemble des accords ; qu'après échec des négociations, l'employeur a proposé à chaque salarié de signer un avenant, avec effet au 1^{er} juillet 1994, prévoyant notamment le remplacement du treizième mois par une prime de fin d'année d'un montant inférieur jusqu'à ce que la situation de l'entreprise se rétablisse ; que M. P. et plusieurs autres salariés, après avoir signé ces avenants en y ajoutant la mention manuscrite "sous réserve de mes droits collectifs", ont saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir l'annulation de ces actes ainsi que le paiement de diverses sommes ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leurs demandes, la Cour d'appel énonce que les salariés ont accepté et signé un avenant prévoyant la suppression du treizième mois jusqu'à ce que la situation de l'entreprise se rétablisse et que, dès lors, le débat portant sur la nature de l'accord ayant institué initialement le versement d'un treizième mois, la qualité réelle des signatures de cet accord et la validité de sa dénonciation sont sans portée réelle ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les conditions de versement du treizième mois ne pouvaient être modifiées par un avenant au contrat de travail dans un sens moins favorable que celles prévues par un accord collectif ou par un accord

valant engagement unilatéral de l'employeur tant que cet accord demeurait en vigueur et qu'il lui appartenait, dès lors, comme l'y invitaient les conclusions des salariés de rechercher, au regard de la nature juridique de l'accord de 1982, si sa dénonciation était régulière et opposable aux salariés concernés à la date de signature des avenants, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Vu l'article 2044 du Code civil :

Attendu que, pour débouter les salariés de leur demande d'annulation des avenants au contrat de travail, la Cour d'appel, après avoir rappelé que ceux-ci soutenaient que la mention de réserve sur ces avenants devait être appréciée comme un refus de leur part d'accepter la suppression du treizième mois et qu'ils invoquaient la violence morale exercée par l'employeur et la crainte d'être licenciés en cas de refus, retient que ces salariés étaient parfaitement à même de disposer des droits en cause ; que, dès lors, la référence à des réserves portant sur des questions parfaitement périphériques par rapport à la question posée, ne peut être utilement prise en compte ; que les circonstances invoquées sont trop générales et ne caractérisent pas la violence ou la contrainte, au sens de l'article 1111 du Code civil, étant observé que l'employeur ne peut être considéré comme responsable du climat économique général ; qu'on ne peut donc accorder, aucune efficacité aux réserves apportées par les salariés et qu'il convient d'en rester au fait central qu'ils ont accepté et signé l'avenant prévoyant entre autres la suppression du treizième mois, jusqu'à ce que la situation de l'entreprise se rétablisse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mention manuscrite "sous réserve de mes droits" ne caractérisait pas de la part des

salariés concernés une volonté claire et non équivoque d'accepter la diminution du treizième mois, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :
Casse et annule.
(M. Merlin, f.f. prés.)**

Note.

L'employeur avait "proposé" à ses salariés la signature d'un avenant à leur contrat de travail avalisant la suppression du treizième mois créé par un accord d'entreprise antérieur.

Les salariés concernés sollicitaient de la juridiction prud'homale l'annulation de l'avenant qu'ils avaient été obligés de signer. Ils étaient déboutés en appel par un arrêt qu'ils déféraient à la censure de la Cour de cassation.

Dans la première branche de leur moyen, ils contestaient l'opinion de la Cour d'appel selon laquelle, ayant librement signé les avenants, cette acceptation les empêchait de le remettre en question.

Or, comme le fait observer la Cour de cassation, un avenant au contrat individuel de travail ne pouvait être moins favorable que les dispositions collectivement applicables jusqu'alors. Le conflit entre la norme individuelle et celles-ci devait entraîner l'application du principe de faveur. Il appartenait aux juges de rechercher quelle était leur nature, si elles avaient été régulièrement dénoncées ce qu'ils n'avaient pas fait.

La seconde branche de moyen présente un plus grand intérêt dans la mesure où elle tendait à faire préciser la portée de la mention "sous réserve de mes droits collectifs" ; celle-ci, qui est souvent employée par les salariés dans leurs relations individuelles avec l'employeur ne traduit pas, estime la Cour de cassation, une volonté claire et non équivoque d'accepter la réduction du treizième mois qui leur était proposée (rappr. Cass. Soc. 14 janv. 2003, RJS 2003 n° 317).

A la violation éventuelle du principe de faveur s'ajoute donc le défaut de consentement.

L'annulation des avenants en cause devrait sur ces listes être obtenue de la juridiction de renvoi.