

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Dénonciation – Accord de substitution – Nullité de l'accord – Effets – Maintien des avantages individuels acquis – Restitution des avantages perçus au titre de l'accord de remplacement – Ouverture de droits supplémentaires pendant la période de maintien de la convention dénoncée (oui) – Non-respect des droits conventionnels par l'employeur – Indemnisation – Prescription trentenaire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 avril 2008

A. contre Suez Lyonnaise des Eaux (pourvoi n° 07-41.401)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc. 9 novembre 2005, n° 03-45.773), qu'après avoir dénoncé le 19 janvier 1993 un accord du 22 juin 1947 portant statut du personnel, la société Lyonnaise des eaux devenue la société Suez Lyonnaise des eaux a conclu le 20 janvier 1993 un accord de substitution qui a été annulé par la Cour de cassation (Soc. 9 février 2000) ; qu'un nouvel accord est intervenu le 22 juin 2000 ; que se prévalant de la nullité de l'accord du 20 janvier 1993, M. A. et d'autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement d'un sursalaire familial et l'indemnisation de congés d'obligations familiales prévus par le statut du 22 juin 1947 en considérant qu'il s'agissait d'avantages individuels qui leur étaient acquis en l'absence d'accord de substitution conclu dans le délai prévu par l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Sur le pourvoi principal des salariés :

Sur le moyen unique :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les avoir condamnés au remboursement des primes perçues en exécution de l'accord du 20 janvier 1993, alors, selon le moyen :

1°/ que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique ; que s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que l'absence de revendication de leurs droits par certains salariés ne saurait constituer l'élément objectif susceptible de justifier une différence de traitement ; que la Cour d'appel ne pouvait dès lors fonder sa décision sur la considération que les salariés auxquels se comparaient les appelants n'avaient pas revendiqué le droit au maintien de leurs avantages acquis, sans violer l'article L. 140-2 du Code du travail ;

2°/ que si l'accord conclu au sein d'une entreprise ne peut avoir ni la valeur ni les effets d'un accord collectif lorsqu'il ne remplit pas les conditions de validité d'un tel accord collectif, les salariés peuvent cependant se prévaloir d'un avantage contenu dans cet accord, qui ne vaut alors que comme engagement unilatéral de l'employeur ; qu'en les déboutant de leurs demandes fondées sur des avantages résultant d'un accord certes dépourvu de validité mais qui valait néanmoins engagement unilatéral de l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu, d'abord, que les salariés demandeurs au pourvoi principal ne justifient pas avoir soutenu devant les juges du fond qu'ils pouvaient se prévaloir d'un engagement unilatéral de l'employeur ;

Attendu ensuite que l'obligation de restituer des éléments de rémunération perçus en application de l'accord de 1993

est la conséquence nécessaire de l'annulation de cet accord dont les salariés se sont prévalus au soutien de leurs demandes ;

D'où il suit qu'abstraction faite du motif tiré du principe "à travail égal, salaire égal", sans application à l'espèce, le moyen, non fondé en sa première branche, nouveau et mélangé de fait et de droit en sa seconde branche ne peut être accueilli ;

Sur le pourvoi incident de la société Suez Lyonnaise des eaux :

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à verser à MM. A. et B. des sommes au titre des sursalaires familiaux, déduction faite de celles payées par l'employeur au titre de l'accord annulé conclu le 20 janvier 1993, alors, selon le moyen, que l'avantage individuel acquis au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ; que pour considérer qu'il devait verser des sommes à MM. A. et B. au titre des sursalaires prévus par l'accord de 1947, la Cour d'appel retient que les deux salariés justifiaient d'un droit ouvert à sursalaires au jour de la dénonciation de l'accord, au titre d'enfants nés à ce jour, ce qui leur permettait de prétendre au paiement de sursalaires pour les enfants nés après la dénonciation de l'accord ; qu'en statuant ainsi alors que le droit au sursalaire pour les enfants nés postérieurement à la dénonciation de l'accord de 1947 n'était pas ouvert au jour de cette dénonciation, la Cour d'appel a violé l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Mais attendu que l'accord dénoncé continuant à produire ses effets jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L. 132-8 du Code du travail, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, la Cour d'appel qui a constaté que les enfants de MM. A. et B. étaient nés pendant cette période, en a exactement déduit que ces salariés avaient droit au paiement du sursalaire correspondant ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait également grief à l'arrêt de l'avoir condamné à verser, après compensation entre les créances réciproques des parties, une somme à chacun des salariés au titre des congés d'obligations familiales, alors, selon le moyen :

1°/ que la prescription quinquennale instituée par l'article L. 143-14 du Code du travail s'applique à toute action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires dus au titre du contrat de travail ; que tel est le cas d'une demande tendant au versement de sommes justifiées par l'absence de prise de congés ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 143-14 du Code du travail ;

2°/ que les sommes allouées au titre de créances de nature salariale doivent être calculées déduction faite des charges sociales salariales ; que pour écarter la prétention de la société qui soutenait dans ses écritures que les indemnités devaient être calculées en fonction du salaire mensuel de référence déduction faite des charges sociales salariales correspondant aux sommes que l'employeur leur aurait versées en application de l'accord de 1947, la Cour d'appel a considéré que les sommes allouées au titre de la perte de l'avantage lié aux congés parentaux ont le caractère de dommages-intérêts ; qu'en statuant de la sorte, alors que les sommes versées avaient la nature de salaire, la Cour d'appel a violé l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, ensemble l'article L. 140-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'action des salariés tendait à obtenir réparation du préjudice à eux causé par la perte du bénéfice des congés familiaux prévus à l'article 20

de l'accord du 22 juin 1947 dont ils avaient été privés par la faute de l'employeur, la Cour d'appel a exactement décidé que cette action de nature indemnitaire se prescrivait par trente ans ;

Attendu ensuite que la Cour d'appel qui a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts dont elle a souverainement apprécié le montant, a estimé à bon droit que la créance de chaque salarié n'était pas soumise à cotisations sociales ;

D'ou il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – M. Marzi, rapp. – M. Petit, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

Note.

Cette troisième série d'arrêts intervenue dans le conflit né des conditions irrégulières de négociation d'un accord de substitution au statut du 22 juin 1947 qui régissait les relations de travail au sein de la Sté Suez Lyonnaise des Eaux met un terme définitif à l'affaire tout en se prononçant incidemment sur la question du délai de prescription de l'action en paiement de dommages et intérêts compensatoires de congés non pris par la faute de l'employeur (1).

En l'espèce les salariés avaient sollicité et obtenu l'allocation de dommages et intérêts au titre de la privation de congés familiaux prévus par le statut du 22 juin 1947 dont les dispositions devaient continuer à s'appliquer par l'effet de l'annulation de l'accord de substitution du 20 janvier 1993.

Les réparations accordées avaient pris en compte le préjudice subi de ce chef sur une période excédant les limites de la prescription quinquennale (2), invoquée par la société qui se référait notamment à un précédent du 13 janvier 2004 (3) : dans cette affaire le salarié, M. S., avait travaillé tous les jours de la semaine sans bénéficier de repos hebdomadaire et avait réclamé l'attribution d'une indemnité équivalente, sur une période de trente ans, à la rémunération qu'il aurait dû percevoir pour tous les jours de repos hebdomadaire non pris et les repos compensateurs dont il avait été privé.

Pour rejeter le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse qui avait limité *“le rappel de salaire afférent à ses jours de congé non pris à une période de cinq ans”*, la Cour de cassation avait estimé que *“la prescription quinquennale instituée par l'article L 143.14 CT s'applique à toute action engagée à raison de sommes afférentes au salaire dû au titre du contrat de travail ; que tel est le cas d'une demande tendant au versement de sommes qui auraient dû être payées en raison de l'absence de prise du repos hebdomadaire”*.

Cette décision a lourdement pesé sur la jurisprudence ultérieure des juges du fond qui l'ont comprise comme signifiant qu'il était vain de tenter de contourner l'article L 143.14 CT par une habileté dans la formulation de la demande. Si une créance de nature salariale n'a pas été payée en son temps, l'action en paiement soumise à la prescription quinquennale épuise les droits du salarié créancier, quand bien même celui-ci pourrait justifier d'un préjudice distinct découlant des conséquences du non paiement lui-même. Ce préjudice serait *“afférent au salaire”*, selon la formule retenue par l'arrêt du 13 janvier 2004 et donc soumis à la même prescription courte.

Cependant, l'action du salarié qui porte sur la privation de droits à congés, quelle qu'en soit la nature, présente principalement le caractère d'une action indemnitaire en réparation du préjudice né de la privation d'un repos. Aucun salaire n'est à proprement parler dû puisque la période considérée a été payée comme période de travail. Il s'agira donc d'une action en dommages et intérêts dont le montant librement apprécié par le juge ne devra cependant pas être inférieur au bénéfice tiré par l'employeur de l'infraction qu'il a commise.

(1) Outre l'arrêt PB reproduit, un deuxième a été rendu le même jour, p. n° 07-41465, PB ; précédemment : Soc. 9 nov. 2005, PBR, Dr. Ouv. 2006 p. 301 n. A. de S. ; Soc. 9 fév. 2000, PBR, Dr. Ouv. 2001 p. 265, rapp. ann. C. cass. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 348.

(2) L. 143.14 devenu 3245.1 CT.

(3) Soc. Bull. civ. V n° 2.

Si l'on admet que l'arrêt de rejet du 13 janvier 2004 peut s'expliquer par une formulation inappropriée aussi bien de la demande présentée par le salarié comme une demande de rémunération que des motifs de la décision des hauts magistrats qui évoquent une "*action engagée à raison de sommes afférentes au salaire*" alors qu'il ne pouvait s'agir, pour ce qui concerne au moins le repos hebdomadaire, que de la privation d'un repos et non d'un salaire, l'arrêt *Suez Lyonnaise des Eaux* du 17 avril 2008 n'apparaîtra pas comme un revirement de jurisprudence. La Chambre sociale retient dans l'arrêt rapporté que l'action des salariés tendait à obtenir la réparation du préjudice causé par la perte du bénéfice des congés, c'est-à-dire la privation d'un repos et non pas celle d'un salaire et en a logiquement déduit qu'ayant un caractère indemnitaire, elle était soumise à la prescription trentenaire.

La question se pose désormais de savoir si l'application de la prescription trentenaire doit s'étendre au repos compensateur.

L'arrêt du 13 janvier 2004 avait assimilé à une somme afférente au salaire dû au titre du contrat de travail les sommes réclamées par le salarié au titre de la privation du repos compensateur.

La jurisprudence antérieure à cette décision était pourtant contraire, estimant que le préjudice subi par le salarié du fait du défaut d'information était un préjudice spécifique et distinct de celui résultant du non paiement des heures supplémentaires et que dès lors l'indemnité allouée au salarié en réparation de ce préjudice avait le caractère de dommages et intérêts soumis à la prescription trentenaire (4).

Le revirement consacré par l'arrêt du 13 janvier 2004 a été confirmé, pour ce qui concerne le repos compensateur, par une nouvelle décision du 16 décembre 2005 (Bull. V n° 368) dont les termes ne laissent place à aucune ambiguïté "*dit que la prescription quinquennale est applicable*" à une action en paiement "*d'une somme à titre de dommages et intérêts pour repos compensateur non pris...*".

Il est désormais légitime de s'interroger sur la question de savoir si cette jurisprudence est remise en cause par l'arrêt *Suez Lyonnaise des Eaux*.

Il serait logique qu'il en soit ainsi, dès lors que la privation du repos compensateur ou désormais de la "*contrepartie obligatoire en repos*" (5) cause un préjudice de même nature que celui découlant de la privation de tous les autres repos légaux ou conventionnels. L'action indemnitaire en paiement de dommages et intérêts compensatoires pour congés non pris par la faute de l'employeur devrait être uniformément soumise à la prescription trentenaire.

Michel Henry

(4) Soc. 5 février 2003 n° 01-44.819 ; Soc. 16 juin 1988 n° 95-46.350 ; Soc. 2 avril 1987 n° 84-44.808 ; Soc. 24 avril 1985 n° 83-42.096.

(5) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.