

## Salaires

### **SALAIRES – Bulletin de paie – Mention ne figurant pas dans la liste de l'article R. 143-2 – Mention ambiguë et partiellement inexacte devant être retirée.**

COUR D'APPEL DE RIOM (4<sup>e</sup> Ch. Soc.)  
19 juin 2001

**Sté Manufacture Française des Pneumatiques  
Michelin contre Syndicat CFDT Chimie Energie  
Auvergne Limousin  
et Syndicat CGT de la MFPM**

#### EXPOSÉ DE LA CAUSE

Les faits et la procédure :

A partir du mois de juin 1998 la Manufacture française des pneumatiques Michelin a fait figurer sur les bulletins de paie de ses salariés la mention « Prix payé par le client pour votre travail », suivie de l'indication du chiffre correspondant pour le mois ainsi que pour la période ayant couru depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

Estimant qu'une telle mention est trompeuse et illicite d'une part, qu'elle met également en cause le lien contractuel entre le salarié et l'employeur et porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession, d'autre part, le syndicat CFDT Chimie Energie Auvergne Limousin et le syndicat CGT de la Manufacture française des pneumatiques Michelin ont, par acte d'huissier du 25 mai 1999, fait assigner la Manufacture en justice.

Par jugement du 31 mai 2000, le Tribunal de Grande Instance de Clermont-Ferrand, faisant partiellement droit à la demande des syndicats, a entre autres dispositions :

- Enjoint à l'employeur de cesser de faire figurer la mention précitée sur les bulletins de salaire, sous astreinte de 500 F par infraction constatée passé un délai de deux mois à compter de la signification de cette décision.
- Condamné le même à payer à chacun des deux syndicats demandeurs les sommes de 3 000 F à titre de dommages-intérêts et de 2 000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La société Michelin a interjeté appel de cette décision par déclaration du 7 juillet 2000 suivie de mise au rôle le 13 juillet 2000.

(...)

#### MOTIFS :

**Attendu que, pour plus ample relation des faits, de la procédure et des prétentions et moyens antérieurs des parties, il y a lieu de se référer au jugement attaqué et aux conclusions des parties ;**

Sur la fin de non-recevoir tirée de l'acquiescement :

(...)

Sur le caractère licite de la mention "Prix payé par le client pour votre travail" :

Attendu que la Manufacture Michelin fait grief au tribunal de lui avoir enjoint de ne plus faire figurer cette mention sur les bulletins de salaire, alors, selon le moyen, d'une part, que l'article L. 143-2 du Code du Travail ne se rapporte pas à la rédaction du bulletin de paie, que la mention litigieuse n'étant pas incluse dans la liste des informations prohibées par l'article R. 143-2 du même Code, le juge ne peut ajouter une interdiction au texte et statuer par voie de dispositions générales, qu'il ne peut davantage décider de ce qui lui paraît utile pour les salariés sans s'immiscer dans le pouvoir d'organisation du chef d'entreprise et sans ignorer le rôle de la négociation collective avec les partenaires sociaux ; qu'ainsi, la mention litigieuse ne contrevient à aucune disposition de nature réglementaire et encore moins à une norme conventionnelle ou contractuelle dans l'entreprise ; et alors, d'autre part, que la responsabilité contractuelle de l'employeur ne saurait être retenue à l'égard des syndicats, en l'absence de démonstration d'une faute génératrice de préjudice ; qu'en effet, d'abord, la mention en question n'est ni fautive, ni trompeuse ni ambiguë, dès lors qu'elle exprime clairement et exactement que dans le prix payé par le client, à savoir l'interlocuteur commercial de la société employeur, pour le produit qu'il achète, il y a le coût du travail investi par le salarié pour le montant total indiqué ; qu'elle ne permet pas non plus de prétendre à l'existence d'un quelconque doute sur la nature salariale du versement auquel procède l'employeur, ni n'autorise davantage à hésiter sur le lien contractuel ; qu'ensuite, elle ne présente pas de caractère péjoratif pour le salarié, opinion subjective, puisqu'elle peut aussi bien être valorisante pour lui en ce qu'elle souligne l'importance de son travail dans le prix du produit acheté par le client, et qu'elle l'incite à veiller à la bonne exécution de son travail pour permettre à l'entreprise de conserver ses clients ; qu'enfin, l'employeur ne saurait être critiqué pour avoir fourni aux salariés une information supplémentaire, alors que le législateur lui-même a introduit l'obligation de faire figurer dans le bulletin de salaire les sommes payées par l'entreprise aux organismes sociaux pour le travail du salarié ;

Que les syndicats intimés répondent qu'alors que le bulletin de salaire a pour objectif d'informer très précisément et en évitant toute complexité le salarié sur les éléments essentiels de l'engagement des parties au contrat de travail, conformément à la directive européenne du 14 octobre 1991, la mention litigieuse non seulement n'a aucun caractère d'utilité mais, en outre, est erronée et trompeuse ;

Attendu, en premier lieu, que, comme l'a relevé justement le tribunal, la mention "Prix payé par le client pour votre travail" portée en haut à droite du bulletin, directement sous l'identité et l'adresse de son titulaire, la période considérée et l'indication que le document est établi en francs, est suivie d'un montant correspondant à l'addition de trois autres données précisées immédiatement en-dessous, soit le net à payer, le montant des cotisations "payées pour vous" et celui des cotisations "payées

par vous” ; qu'elle ne rentre pas dans la liste des mentions obligatoires énoncée par l'article R. 143-2 du Code du Travail, ni n'est incluse dans les indications prohibées par ce texte, qui concernent l'exercice du droit de grève et l'activité de représentation des salariés ;

Que, cependant, ainsi que l'a retenu à bon droit la juridiction du premier degré, le fait que cet article ne précise pas que la liste des mentions devant être portées sur le bulletin de paie est limitative, ne saurait permettre à l'employeur de faire figurer n'importe laquelle sur ce document, dont la remise au salarié est obligatoire lors du paiement de la rémunération et constitue une mesure de protection sociale destinée à son information par des indications précises sur cette rémunération ; que le même texte ne l'autorise pas à porter des données, sans utilité pour le salarié, mais qui risqueraient, sur un document comportant déjà un nombre important d'éléments obligatoires, d'augmenter les risques de confusion et de tromper le salarié sur la nature et la portée de ce renseignement ;

Qu'en l'occurrence, la mention litigieuse, dont l'employeur soutient qu'elle tend à dispenser au salarié une information de nature "économique", n'est pas juridiquement pertinente ; qu'elle ne présente en effet qu'un rapport indirect avec la paie du salarié concerné, alors que le législateur, dans l'article L. 143-3 du Code du Travail, prescrit simplement la remise à l'intéressé d'une "pièce justificative" du paiement de la rémunération ; qu'il n'a pas ainsi entendu voir porter d'autres indications sur le bulletin de salaire - document remplissant de manière subsidiaire la fonction d'information assignée par le droit communautaire à l'écrit remis par l'employeur à ses subordonnés - que les éléments propres à la détermination de la rémunération, de la situation contractuelle et du statut collectif du salarié dans l'entreprise ;

Qu'à titre d'exemple, il sera rappelé que la mention de la convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance par l'employeur de l'application du texte conventionnel dans les relations individuelles entre les parties contractantes ; que, semblablement, la désignation de la qualification professionnelle du salarié sur le bulletin est de nature à engager l'employeur à cet égard ;

Que si le législateur a suivi une orientation différente en prescrivant la mention du montant des cotisations sociales payées par l'employeur, il s'agit d'une dérogation limitée au principe ci-dessus, d'abord, relevant en tout état de cause de son pouvoir souverain, ensuite, non dépourvue de tout lien avec la rémunération du salarié puisque celui-ci peut savoir le montant des cotisations de toutes sortes auxquelles a donné lieu le versement de son salaire, enfin ;

Que, de la sorte, il est vainement fait grief au tribunal, qui s'est borné à interpréter restrictivement les textes applicables, d'avoir ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas ;

Qu'une telle interprétation est en outre nécessaire à la protection des intérêts des salariés, appelés à examiner leur situation individuelle sur un document retraçant déjà des informations nombreuses et complexes, faute de quoi leurs bulletins de paie risqueraient d'être encombrés, à la seule initiative de l'employeur, de mentions inutiles ;

Attendu en second lieu, et surabondamment, que la phrase litigieuse est doublement ambiguë, d'abord parce que compte tenu de sa rédaction abrupte et interpellative (Prix payé par le client pour votre travail) elle est effectivement susceptible de donner lieu, indépendamment de toute approche idéologique, à une lecture subjective par le salarié qui peut être enclin, soit comme le soutient la Manufacture Michelin, encore que ce soit peu probable, à se trouver "valorisé" par le soulignement de l'importance de son travail dans le prix du produit acheté par le client, soit au contraire, ainsi que l'a fait ressortir le tribunal, à

voir des sous-entendus "péjoratifs" ou négatifs sur la qualité ou la quantité de sa propre prestation de travail, évaluée comme un simple coût ; ensuite, parce qu'elle n'est pas entièrement exacte, le prix payé par le client n'incluant pas la part salariale des cotisations sociales, d'une part, ne correspondant pas au seul travail effectué par le salarié, d'autre part ;

Attendu, dès lors, que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a ordonné la cessation de l'édition litigieuse ;

Et attendu que la société Michelin ayant abandonné cette rédaction l'astreinte ordonnée à son encontre ne se justifie plus ;

Sur la demande nouvelle concernant la mention "autres charges"

Attendu que le bulletin de paie établi postérieurement au jugement porte la mention "autres charges" avec, en regard, un montant de "cotisations payées pour vous par l'Entreprise (part patronale)", mais sans aucune indication concernant la nature ou la désignation de ces charges ;

Que la Manufacture Michelin explique qu'il s'agit du regroupement d'un certain nombre de charges patronales exposées dans l'intérêt des salariés et liées au montant des salaires versés, à savoir le versement transport, la contribution sur l'effort à la construction, la contribution à la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage et la taxe sur la contribution prévoyance entreprise ; que, le détail n'en figure pas sur le bulletin de salaire afin de ne pas en alourdir la présentation ; que cette présentation globale n'est pas critiquable, s'agissant de règlements non susceptibles d'affecter le salaire net du salarié, d'une part, l'employeur n'étant pas tenu de fournir le détail de ces éléments de pure information au salarié ;

Mais attendu que dès lors qu'elle figure sur le bulletin de paie destiné au salarié, l'information qui lui est donnée doit être suffisamment précise pour qu'il sache en quoi elle consiste et à quoi elle se rapporte ;

Que les syndicats intimés revendiquent donc à juste titre qu'injonction soit donnée à l'employeur de préciser la nature de cette charge ;

Que la mesure d'astreinte n'apparaît pas nécessaire en l'état ; que, toutefois, la Cour se réserve la possibilité de statuer ultérieurement sur ce point, à l'initiative des intimés ;

Sur les dommages-intérêts

Attendu que les premiers juges ont exactement décidé que la pratique suivie par la Manufacture était fautive et préjudiciable aux intérêts des salariés, ce qui justifiait le paiement aux syndicats demandeurs de dommages-intérêts dont le montant a été justement apprécié ;

Sur l'article 700 du NCPC

Attendu que la société succombe en son recours ; qu'elle sera donc d'abord tenue aux dépens d'appel, ce qui prive de fondement sa demande au titre de l'article susvisé ; qu'elle sera ensuite condamnée à payer à chacun de ses adversaires, en sus de la somme déjà allouée en application du même texte en première instance, la somme de 5 000 F en répétition de ses frais irrécouvrables exposés en appel ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,

En la forme,

Rejette la fin de non-recevoir tirée de l'acquiescement de la Manufacture Michelin au jugement déféré.

Déclare les appels principal et incident recevables.

Au fond,

**Confirme le jugement en toutes ses dispositions, à l'exception de l'astreinte ordonnée, qui se trouve désormais sans objet.**

**Ajoutant à la décision de première instance,**

**Enjoint à la Manufacture Michelin d'indiquer précisément sur le bulletin de salaire de chacun des salariés la nature exacte de la rubrique "autres charges".**

**Se réserve la possibilité d'ordonner une astreinte de ce chef, à la demande des syndicats intimés.**

**Condamne la Manufacture Michelin à payer à chacun de ses adversaires la somme de 5000 F (cinq mille francs) soit 762,25 € en application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.**

NOTE. – "*Le personnage le plus important de l'entreprise, c'est le client*", a écrit François Michelin, patron des établissements du même nom (1). Pour en convaincre ses salariés, la Manufacture française des pneumatiques Michelin a fait figurer, à partir de juin 1998, sur les bulletins de paie qu'elle délivrait, la mention "*prix payé par le client pour votre travail*", correspondant au salaire brut, en haut et à droite du document, directement sous l'identité et l'adresse de son titulaire.

Cette action pédagogique n'a pas convaincu les syndicats CFDT Chimie Energie Auvergne Limousin et CGT de la Manufacture Michelin qui obtinrent le 31 mai 2000 un jugement du TGI de Clermont-Ferrand enjoignant à Michelin de cesser de faire figurer sur les bulletins de salaires ladite mention, sous astreinte. La société Michelin ayant fait appel de cette décision, la Cour d'Appel de Riom a rendu le 19 juin 2001 l'arrêt ci-dessus, confirmant le jugement en toutes ses dispositions, sauf sur l'astreinte, devenue sans objet puisque dès octobre 2000 la présentation des bulletins de paie avait été modifiée.

Loin d'être anecdotique, cet épisode relève d'une propagande libérale assez pernicieuse qui n'a pas trompé les juges du fond.

1) Le salaire est... un élément du contrat de travail.

Que le salaire soit considéré comme la "contrepartie" du travail fourni, ou qu'il corresponde aux sommes perçues par un travailleur à l'occasion du travail (notion de rémunération de l'emploi), il s'inscrit dans une relation contractuelle liant l'employeur et le salarié. L'obligation de payer le salaire trouve sa source dans le

contrat synallagmatique identifié comme un contrat de travail, auquel le "client" est, en droit du travail, totalement étranger.

Comme l'avait relevé le tribunal de Clermont-Ferrand, la mention litigieuse laissait entendre que le salaire constituait la contrepartie du prix payé par le client, ce qui inexact, puisque seule une partie du coût d'un produit manufacturé acquis par le client correspond au coût salarial.

Inexacte, cette mention prétendait en réalité convaincre chaque salarié tant du caractère intolérable (comparé au faible montant de son salaire net) de sa contribution au financement de la collectivité (2) que de la nécessité de contenir les salaires, sous peine de perdre la clientèle...

2) Le bulletin de paie est un outil d'information du salarié sur sa situation contractuelle, et sur le statut collectif dont il relève, et cette information doit être précise et sans ambiguïté.

Le fait que la liste des mentions devant figurer obligatoirement sur le bulletin de paie selon l'article R.143-2 du Code du Travail ne soit pas déclarée limitative n'autorise pas l'employeur à porter sur ce bulletin une indication sans pertinence juridique. Ce rôle non plus seulement de vérification (de la somme versée) mais d'information du salarié a été développé par les textes (la lecture du bulletin de paie est censée permettre au salarié de disposer des informations rendues obligatoires par la directive communautaire du 14 octobre 1991 (3), et la jurisprudence (la mention de la convention collective sur le bulletin vaut reconnaissance de l'application de celle-ci). Le bulletin de paie relève finalement d'un formalisme protecteur, et l'employeur ne saurait en aménager le contenu à sa guise pour en faire un élément de pression psychologique sur le salarié. Il ne doit pas non plus le rendre illisible !

L'on doit donc approuver la Cour de Riom d'avoir non seulement confirmé l'injonction faite à Michelin de supprimer la mention "prix payé par le client", mais aussi jugé que la mention "autres charges-cotisations payées pour vous par l'Entreprise, part patronale", sans indication de la nature de ces charges (4), n'avait pas davantage à y figurer.

**Michèle Bonnechère.**

(1) F. Michelin, "Et pourquoi pas", ed. Grasset, 1998.

(2) Comme le souligne "Goliath magazine" n° 70, janv. févr. 2000, p. 39 s. dans un article intitulé "F. Michelin, libéral intégriste" signé M. Dufourt.

(3) Se reporter au commentaire de Soc. 18 juillet 2000, Dr. Ouv. 2001, p. 111.

(4) Il s'agissait d'une mention "autres charges" s'ajoutant à celle de l'article R.143-2,10° (nature des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle), et censée viser (sans les désigner précisément) le versement transport, la contribution à l'effort de construction, la contribution à la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, etc.)