

L'érosion de la sphère du contrat de travail

(à propos de l'arrêt du 10 mars 2004 *Sogecler*)

par *Isabelle MEYRAT*, Maître de conférences à l'Université de Cergy-Pontoise

PLAN

I. - Questions de frontières

- A. Une qualification problématique
- B. Une interprétation réductrice du principe de non-incorporation

II. - Le statut de l'information dans les relations individuelles du travail

- A. L'incidence de l'information sur la qualification d'un avantage
- B. L'information, source d'altération de la force obligatoire du contrat



arrêté rendu le 10 mars 2004 par la Chambre sociale de la Cour de cassation ne peut manquer de faire resurgir quelques interrogations concernant l'articulation du contrat de travail et des normes issues du "statut collectif de l'entreprise".

A la suite d'une banale opération de transfert d'entreprise, le nouvel employeur informe le comité d'entreprise puis les salariés, dont les contrats de travail avaient été poursuivis, de la suppression de diverses primes. Or, ces dernières étaient prévues par le règlement intérieur de l'entreprise cédante auquel les contrats de travail des salariés se référaient expressément sur ce point précis. Accueillant les demandes en rappel de salaires formées par les salariés, la Cour d'appel de Nancy s'est fondée sur la "nature contractuelle" des primes litigieuses pour en déduire que l'employeur ne pouvait leur imposer une modification de leur contrat de travail. L'arrêt est cassé par la Haute juridiction au double visa de l'article 1134 du Code civil et des "règles régissant la dénonciation et la mise en cause des engagements unilatéraux de l'employeur" (1). La Chambre sociale considère que "la circonstance que le contrat de travail se réfère à des dispositions du règlement intérieur prévoyant certains avantages pécuniaires, quand bien même s'agirait-il de dispositions qui ne rentrent pas dans la catégorie des informations devant y figurer, n'a pas pour effet de contractualiser ces avantages, lesquels constituent un engagement unilatéral de l'employeur".

La présente affaire met en lumière, une nouvelle fois, la porosité de la frontière entre l'espace du contrat et celui des "normes patronales d'entreprise" (2), porosité accentuée par la référence expresse du premier à l'objet des dispositions des secondes (1). En outre, l'arrêt du 10 mars 2004 renvoie indubitablement à une autre question, celle du statut des "informations" qui semblent désormais justifier l'opposabilité aux salariés de mesures décidées par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (II).

I. Questions de frontières

La particularité de l'espèce commentée réside dans le fait que les avantages pécuniaires litigieux étaient prévus par une disposition du règlement intérieur de l'entreprise cédante à laquelle les contrats individuels de travail se référaient explicitement. Conformément à une jurisprudence désormais bien établie, la Cour de cassation procède à la requalification des éléments de la rémunération localisés à tort par l'employeur dans le règlement intérieur. Cette solution suscite certaines réserves, précisément lorsque sont en cause des éléments du rapport d'emploi ouverts à une certaine liberté

de stipulation (A). En outre, la référence dans les contrats de travail aux dispositions du règlement intérieur relatives aux conditions de rémunération des salariés aurait pu, en l'espèce, conduire la Chambre sociale à écarter l'application du principe de non-incorporation (B).

A. Une qualification problématique

L'objet du règlement intérieur étant limité depuis la loi du 4 août 1982 à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la discipline dans l'entreprise, des règles régissant la rémunération des

(1) Le visa est pour le moins surprenant : "vu l'article 1134 et les règles régissant la dénonciation et la mise en cause des engagements unilatéraux de l'employeur". On peut s'étonner de

ce que la Haute juridiction renvoie à sa propre jurisprudence dans un système qui n'est pas régi par la règle du précédent.

(2) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz 21^e édition, p. 135.

salariés ne sauraient y figurer. Pour autant, lorsque cette interférence se produit (3), la Cour de cassation procède à une requalification des dispositions concernées. Elle juge que les dispositions du règlement intérieur étrangères à son objet doivent emprunter la qualification d'engagement unilatéral (4). Cette requalification permet de justifier l'opposabilité aux salariés de la disparition de l'avantage litigieux et d'éviter ainsi l'application du régime de la modification du contrat de travail. Une telle analyse n'est pourtant pas dotée de la force de l'évidence. En effet, les controverses suscitées par la "nature juridique" du règlement intérieur jusqu'à la loi du 4 août 1982 pourraient inviter à la prudence lorsqu'il s'agit de restituer sa source à une disposition ne relevant pas de son objet légal. Si la Chambre sociale voit désormais dans le règlement intérieur un "acte réglementaire de droit privé" (5), elle l'a longtemps traité comme une sorte d'appendice des contrats de travail puisant sa force obligatoire dans l'article 1134 du Code civil, et cela en dépit de sa dimension "institutionnelle". Au demeurant, Gérard Lyon-Caen estimait que la loi du 4 août 1982 n'avait pas permis de lever toutes les hésitations rencontrées à propos de cette fameuse nature juridique du règlement intérieur (6). L'analyse jurisprudentielle en faveur de la nature "contractuelle" du règlement intérieur à une époque où celui-ci était perçu comme une "anomalie juridique" (7) montre qu'il aurait été loisible à la Cour de cassation d'envisager d'autres rattachements que le seul engagement unilatéral de l'employeur et d'adopter une méthode permettant une forme de "dépeçage" du règlement intérieur selon l'objet de la disposition en cause. En effet, si la rémunération ne revêt pas nécessairement une nature contractuelle (8), un auteur n'a pas manqué de faire ressortir l'antinomie entre le caractère d'ordre public de l'exigence de détermination du salaire (9) et la fixation de certains de ses éléments par l'engagement unilatéral de l'employeur.

B. Une interprétation réductrice du principe de non-incorporation

On sait que la règle de non-incorporation gouverne les rapports entre le contrat de travail et les normes collectives (conventions et accords collectifs et autres règles imputées à des usages et engagements unilatéraux de l'employeur). C'est avec l'arrêt *Deschamps* du 25 février 1988 (10) que la

Chambre sociale de la Cour de cassation a fait application de cette règle à "l'usage et à l'accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 132-19 du Code du travail". Par la suite, cette solution a été étendue aux engagements unilatéraux (11).

La fragilité du fondement de ce principe de non-incorporation a été mise en évidence avec force par M. G. Borenfreund (12). Pour cet auteur le principe de non-incorporation doit "être entendu dans une acception purement matérielle". En ce sens, il ne fait que traduire le phénomène du pluralisme des sources du droit du travail. Ce faisant, le principe de non-incorporation incarne un point d'équilibre entre "la défense de l'emploi" assurée par le mécanisme de la force obligatoire du contrat de travail et "la souplesse du statut collectif" qui répond à "la nécessité d'une certaine flexibilité pour adapter les entreprises aux conditions du marché" (13).

Si la règle de l'autonomie du contrat de travail et du statut collectif a été réaffirmée de manière constante depuis le début des années 1990, elle est néanmoins susceptible de s'incliner dans certains cas. Outre la règle légale de la conservation des avantages individuels acquies énoncée à l'article L 132-8 du Code du travail, il peut se produire une "contractualisation" (14) d'un élément du statut collectif, terme dont les auteurs du *Précis* n'ont d'ailleurs pas manqué de souligner la "polysémie" (15). Dans une première acception, la "contractualisation" désigne l'opération consistant pour les parties à intégrer un élément du rapport d'emploi dans le contrat. Dans une seconde acception, le terme renvoie à la "démarche interprétative du juge considérant que tel élément de ce rapport appartient au champ du contrat". A la vérité, ces deux acceptions sont le plus souvent complémentaires, l'un des cocontractants, généralement le salarié, se prévalant de ce que tel élément a été intégré dans son contrat de travail pour s'opposer à la disparition d'un droit ou d'un avantage ayant pour support initial une composante du statut collectif.

Or, l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation traduit une certaine réserve pour admettre la contractualisation d'un avantage issu du statut collectif non négocié. Ainsi, après quelques hésitations (16), un arrêt du 11 janvier 2000 (17) énonce que "la remise au salarié lors

(3) soit parce que les règles étrangères à l'objet du règlement intérieur y figuraient avant la loi du 4 août 1982, soit parce que cette localisation procède d'une erreur de l'employeur.

(4) Cass. Soc. 22 janvier 1992, D. 1992, Jur. p. 378, note B. Mathieu ; Cass. Soc. 10 janvier 1995, D. 1995, som. com. p. 357, obs. E. Dockès ; Soc. 7 juillet 1998, Dr. soc. 1998, p. 954, obs. J. Savatier.

(5) Cass. Soc. 25 septembre 1991, Bull. civ. V. n° 381, Dr. Ouv. 1992 p.180 n. M.-F. Bied-Charreton, Dr. soc. 1992, p. 25 note J. Savatier.

(6) "On se trouve toujours en présence d'un acte de réglementation privée, s'imposant à l'une des parties au contrat de travail, et s'incorporant au contrat." in "Du nouveau sur le nouveau règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise", D. 1983, ch. p. 7.

(7) G. Lyon-Caen, "Une anomalie juridique, le règlement intérieur", D. 1969, ch. p. 35.

(8) Ph. Waquet, "En marge de l'arrêt Air France (Cass. Soc. 27 juin 2000)", Dr. Soc. p. 1007.

(9) E. Dockès, "La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail", Dr. soc. 1997, p. 151.

(10) Cass. Soc. 25 février 1988, Bull. civ. V. n° 139.

(11) Cass. Soc. 22 janvier 1992, Bull. civ. V. n° 479.

(12) G. Borenfreund, "L'articulation du contrat de travail et des normes collectives", Dr. Ouv. 1997, p. 514, spéc. p. 523.

(13) Ph. Waquet, "Contrat de travail et statut collectif", RJS 6/94, p. 399.

(14) G. Borenfreund, "L'articulation du contrat et des normes collectives", op. cit. spéc. p. 524.

(15) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz 21e édition 2002, note 1 p. 137.

(16) Cass. Soc. 5 octobre 1998, Dr. soc. 1999, p. 112, obs. J.-P. Laborde ; F. Duquesne, "Incidence de la nature contractuelle de l'avantage salarial sur le régime juridique de l'accord d'entreprise", JCP 2000, E, p. 421.

(17) Cass. Soc. 11 janvier 2000, Bull. civ. V. n° 17 p. 13.

de son embauche d'un document mentionnant les engagements unilatéraux, fut-il mentionné dans le contrat de travail, n'a pas pour effet de contractualiser les avantages qui y sont décrits". Dans un arrêt du 2 mai 2001 (18), la Chambre sociale précise que la remise d'un tel document au salarié, fut-il mentionné au contrat de travail vaut "renseignement" sur le statut collectif de l'entreprise.

En définitive, aussi bien le refus de prêter à certains éléments du rapport d'emploi, tels que la rémunération, "une essence contractuelle" (19) que le renforcement des conditions posées par le juge pour admettre que les parties ont entendu conférer un caractère contractuel à un tel élément ont contribué à une réduction significative de l'aire du contrat.

Plus fondamentalement, dans la présente affaire, le raisonnement de la Cour d'appel aboutissait à mettre en pièces la théorie de l'autonomie du statut collectif par rapport au contrat. Il permettait aussi de surmonter les incohérences qui en résultent parfois. Ainsi avait-elle induit le rattachement au champ contractuel des avantages en cause de la référence expresse des contrats aux conditions du règlement intérieur, "ces conditions de rémunération **favorables** dont les salariés avaient nécessairement connaissance lors de l'engagement". A bien y regarder, le raisonnement de la juridiction du second degré se décompose en trois étapes. Il est précisé d'abord que "les contrats de travail faisaient expressément référence aux conditions du règlement intérieur", ensuite que celles-ci étaient "favorables", enfin que les salariés en avaient "nécessairement connaissance lors de leur engagement". Pour la Cour d'appel, la "nature

contractuelle" des avantages résulte de la combinaison de ces trois éléments. Du strict point de vue de l'analyse juridique, la décision des juges du fond ne peut qu'emporter la conviction. En effet, il est banal de rappeler que les juges ne sont pas liés par les pré-qualifications des parties (20), *a fortiori* par celles émanant de l'employeur contractant. En outre, rien ne s'oppose à ce qu'une question de qualification soit résolue par référence à la règle de faveur (21). Enfin, la proposition selon laquelle "les salariés (en) avaient nécessairement connaissance lors de leur engagement" semble signifier que les salariés avaient pu raisonnablement attendre une exécution du contrat conforme aux conditions mentionnées dans l'écrit. En ce sens, la décision des juges du fond est en partie indexée sur l'exigence de bonne foi (22) entendue comme l'obligation de prendre en compte les aspirations légitimes de l'autre partie (23). Or, c'est une banalité de rappeler que la bonne foi est supposée rayonner sur l'exécution du contrat et se manifeste, notamment, par la pertinence de l'information fournie par l'employeur (24) relativement aux conditions d'emploi.

L'ensemble de ce raisonnement n'a pas trouvé grâce aux yeux de la Cour de cassation. Pour considérer que les avantages litigieux échappaient au régime de la modification du contrat, elle énonce que "la circonstance que le contrat de travail se réfère à des dispositions du règlement intérieur prévoyant certains avantages pécuniaires, quand bien même s'agirait-il de dispositions qui ne rentrent pas dans la catégorie des informations devant y figurer, n'a pas pour effet de contractualiser ces avantages, lesquels constituent un engagement unilatéral de l'employeur".

■ II. Le statut de l'information ■ dans les relations individuelles du travail (25)

L'arrêt du 10 mars 2004 invite à s'interroger sur la portée des informations contenues dans le contrat de travail. En l'espèce, la Cour d'appel et la Cour de cassation leur réservent un traitement diamétralement opposé (A).

Plus fondamentalement, la Chambre sociale manifeste actuellement une tendance à mobiliser l'information comme un procédé destiné à altérer la force obligatoire du contrat (B).

A. L'incidence de l'information sur la qualification d'un avantage

Lorsque la Cour d'appel énonce que "les contrats de travail faisaient expressément référence aux conditions du règlement intérieur, conditions de rémunération favorables dont les salariés avaient nécessairement connaissance lors de leur engagement", elle opère une liaison entre le support matériel de l'information, le contrat, et la qualification de son objet. En d'autres termes, de ce que l'information portant sur l'avantage litigieux a été, d'une part, donnée au temps de la

(18) Cass. Soc. 2 mai 2001, Bull. civ. V. n°143.

(19) M. Véricel, "La contractualisation des avantages nés de normes atypiques", Dr. Soc. 2000, p. 835.

(20) L'article 12 al. 2 du nouv. C. proc. civ. selon lequel le juge "doit restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée" constitue sur ce point la règle générale pour l'interprétation et la qualification des actes juridiques privés.

(21) A. Jeammaud, "Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente", Dr. Soc. 1999, p. 115. Néanmoins, dans l'arrêt de la Cour d'appel, la détermination de la nature contractuelle de

la disposition n'a pas été opérée exclusivement par référence à son caractère intrinsèquement plus favorable.

(22) F. Terré, P. Simler, Y. Lequette, *Les obligations*, Dalloz 8^e édition, 2002, n° 439 et s.

(23) A. Lyon-Caen, "Le droit et la gestion des compétences", Dr. Soc. 1992, p. 573, spéc. p. 578.

(24) V. infra. II.

(25) L'information joue en revanche un rôle significatif dans les relations professionnelles. Il suffit de mentionner les différentes obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui pèsent sur l'employeur, instituées aux livres III et IV du Code du travail.

formation du contrat, d'autre part, couchée dans l'écrit le constatant, il en résulte que l'avantage considéré avait bien une "nature contractuelle". Cette solution n'est pas sans rappeler un arrêt de la Cour de cassation rendu le 2 décembre 1998 (26) qui avait approuvé une Cour d'appel d'avoir décidé que "l'application à la relation de travail de la convention collective des banques était prévue par une disposition expresse du contrat de travail". Cependant, cette orientation judiciaire n'a pas été confirmée par la suite. Précisément, la Cour de cassation se refuse à lier le sort de l'information à son support : "la circonstance que le contrat de travail se réfère à des dispositions du règlement intérieur prévoyant certains avantages pécuniaires... n'a pas pour effet de contractualiser ces avantages" (26 bis). Certes, la nature contractuelle d'un droit ou d'un avantage ne saurait résulter en soi de sa mention dans le contrat de travail. Ainsi, l'information portant sur les conventions collectives applicables dans l'entreprise n'a pas pour effet de conférer aux avantages conventionnels la nature d'avantages contractuels. Cette absence de discussion sur la nature juridique d'un avantage conventionnel (27), même mentionné au contrat de travail (mise à part l'hypothèse de conservation des avantages individuels acquis), provient de l'apparente netteté des contours respectifs de la sphère conventionnelle et de la sphère contractuelle. Toute autre est la situation des normes internes à l'entreprise, ces "puissances infernales" (28) qui, en dépit des efforts de mise en ordre réalisés par la Cour de cassation, se caractérisent par leur très grand éclectisme. C'est pourquoi, la référence dans le contrat individuel de travail à des éléments de rémunération découlant de cette nébuleuse normative engendre de sérieuses incertitudes quant à leur qualification. Dans ces conditions, l'information donnée aux salariés par le biais du contrat peut s'interpréter comme le signe d'un rattachement, tenu certes, à la sphère de celui-ci. Au demeurant, le caractère "essentiel" de la rémunération, selon les termes mêmes de la directive de 1991, n'invite-t-il pas logiquement, en cas de doute, à privilégier la nature de l'avantage sur sa source ?

En ce sens, la distinction artificielle et éminemment contestable entre clauses contractuelles au sens strict et simples mentions informatives (29) s'inscrit dans cette logique de réduction de la sphère contractuelle.

B. L'information, source d'altération de la force obligatoire du contrat

L'information ne retient l'attention des juristes du travail que depuis peu. Ce manque d'intérêt est sans doute imputable à la relative indifférence dans laquelle aussi bien le droit légiféré que les décisions de la Cour de cassation semblent avoir tenu l'information jusqu'à la directive n° 91/533 du 14 octobre 1991 relative à l'obligation d'informer les travailleurs des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (30). A cet égard, les arrêts du 3 juin 2003 (31) par lesquels la Haute juridiction prétend découvrir une distinction entre clauses contractuelles et mentions informatives pourraient avoir marqué une étape concernant la perception des effets de l'information sur la relation individuelle de travail (32).

Cela ne signifie pas que, sans être nommée comme telle, l'information ne produisait pas d'effet sur les conditions de formation et d'exécution du contrat de travail. Ainsi d'ailleurs que le souligne M. J. Pélissier (33), "l'information produit des effets propres qui perturbent le jeu normal des règles de fond". Le meilleur exemple peut être tiré de la jurisprudence relative à la mention de la convention collective au bulletin de paie ou au contrat de travail (34). La Chambre sociale considère en effet que le salarié peut se prévaloir de l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie, cette mention valant "reconnaissance de l'application à son égard". Si le titre d'application de cette convention demeure relativement énigmatique (35), la qualification d'engagement unilatéral s'accordant difficilement avec le caractère irréfragable de la présomption, cette solution est parfaitement compatible avec la règle de faveur.

En revanche, l'idée selon laquelle l'information peut avoir pour effet d'écarter la règle normalement applicable aboutit parfois à un résultat beaucoup moins heureux. La référence à l'information, voire au renseignement (36), dans certains arrêts de la Cour de cassation, apparaît alors comme un moyen d'altérer la force obligatoire du contrat et de soustraire au régime de sa modification la suppression de certains avantages. Ainsi, le refus désormais systématique de conclure à l'incorporation au contrat des documents remis lors de l'embauche, et plus récemment, la disqualification d'une clause contractuelle en simple mention informative (37) n'ont d'autre effet que de tarir la signification même des obligations contractuelles. A cet égard, on peut également évoquer le sort du contrat individuel face aux dispositions conventionnelles

(26) Cass. Soc. 2 décembre 1998, bull. civ. V. n° 529.

(26 bis) Cass. Soc. 10 mars 2004 préc. page suivante.

(27) Réserve faite de l'hypothèse de la conservation des avantages individuels acquis qui s'intègrent alors au contrat de travail. V. Cass. Soc. 6 novembre 1991, D. 1992. Somm. 294, obs. M.-A. Souriac-Rotschild.

(28) M. Keller et G. Lyon-Caen, "Les sources du droit du travail", Encyclopédie Dalloz, n° 219 et s.

(29) Cass. Soc. 3 juin 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 527 n. P. Moussy et F. Saramito ; RJS 8-9/03 n° 980 ; Dr. Soc. 2003, p. 884, obs. J. Savatier ; JCP 2003, éd. G. II, 101165, note M. Véricel ; Cass. Soc. 21 janv. 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 222 n. B. Lardy-Pélissier.

(30) Directive n° 91/533 du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, JOCE n° L. 288 du 18 octobre 1991.

(31) Cass. Soc. 3 juin 2003, op. cit. note n° 29.

(32) V. J. Pélissier, "Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail", RJS 1/04, p. 3.

(33) J. Pélissier, "Clauses informatives...", op. cit. p. 5.

(34) Cass. Soc. 18 juillet 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 111 n. M. Bonnechère, D. 2001, p. 1201, note B. Reynès, Dr. soc. 2000, p. 921, obs. J.-Y. Frouin ; v. en dernier lieu, Cass. Soc. 7 avril 2004, Dr. soc. 2004, p. 675.

(35) M. J.-Y. Frouin relevait, à propos de l'arrêt du 18 juillet 2000, qu'"il reste à déterminer la justification au plan juridique d'une telle interprétation, et plus précisément la source juridique de l'obligation faite à l'employeur d'appliquer la convention collective mentionnée au bulletin de paie."

(36) Cass. Soc. 2 mai 2001, Bull. civ. V. n° 143.

(37) Soc. 3 juin 2003, cit. note n° 29.

instituant des obligations à la charge des salariés. La Cour de cassation énonce que *"les obligations mises à la charge d'un salarié par une convention collective lui sont opposables en l'absence de mention dans leur contrat de travail dès lors qu'il a été informé de l'existence d'une convention collective au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance"* (38). Outre l'atteinte portée au principe de faveur tel qu'il résulte de l'article L. 135-2 du Code du travail (39), des auteurs ont pu mettre en évidence *"l'improbable justification de l'opposabilité de la convention collective au salarié"* (40) tant l'information et la négociation de la teneur du contrat s'avèrent illusoire dans bien des cas (41).

Dans l'arrêt du 10 mars 2004, la Chambre sociale parle de *"catégorie des informations"* devant figurer au règlement

(38) Soc. 8 janvier 1997, Dr. Soc. 1997, p. 323.

(39) J. Péliissier, "Droit des conventions collectives - Evolution ou transformation", Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier, Dalloz 2000, p. 95.

(40) M.-A. Souriac et G. Borenfreund, "La négociation collective entre désillusion et illusion", in Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier, Dalloz 2000, spéc. p. 191-198.

(41) A noter que la loi du 4 mai 2004 a modifié l'article L. 135-7 du Code du travail concernant la "connaissance" de la couverture conventionnelle par les institutions représentatives du personnel et les salariés. Désormais, "au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables

intérieur. Cette formule laisse dubitatif dans la mesure où le règlement intérieur n'est pas un document informatif mais normatif.

"La force d'attraction du contrat sur les normes collectives" (42) semble désormais bien limitée. Les oscillations de la jurisprudence inaugurée par les arrêts du 10 juillet 1996 entre objectivation du contrat et autonomie des sources avaient fortement contribué à ôter une partie de son intérêt à cette jurisprudence et à relativiser la portée de la réhabilitation de la force obligatoire du contrat de travail. La découverte de l'information accentue ce mouvement.

Isabelle Meyrat

dans l'entreprise ou l'établissement". Dans l'esprit d'un législateur animé d'une volonté d'émancipation de la norme conventionnelle par rapport à la norme légale, cette règle ne s'appliquera "qu'en l'absence de convention ou d'accord" sur ce sujet. Du reste, le texte ne donne pas d'indication sur le contenu de cette notice d'information. Elle semble n'impliquer que la simple indication ou mention des conventions collectives applicables, à l'exclusion de leur remise au salarié. A cet égard, la loi n'apporte pas de réponse satisfaisante aux questions de l'accessibilité et de la compréhensibilité du droit conventionnel.

(42) G. Borenfreund, "L'articulation du contrat et des normes collectives", op. cit. p. 523.

ANNEXE

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Primes et gratifications – Clause contractuelle renvoyant au règlement intérieur – Incorporation des dispositions de celui-ci au contrat (non) – Défaut.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 mars 2004

Sogecler contre A. et a.

Vu l'article 1134 du Code civil et les règles régissant la dénonciation et la mise en cause des engagements unilatéraux de l'employeur ;

Attendu qu'à la suite d'une opération de fusion-absorption, réalisée le 24 juin 1999 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1999, les salariés de la clinique Saint-Jean ont été transférés à la société Sogecler en application de l'article L. 122-12 du Code du travail ; qu'après concertation avec le comité d'entreprise, la société Sogecler a adressé à chacun des ex-salariés de la clinique Saint-Jean un courrier en date du 15 octobre 1999 confirmant l'harmonisation des salaires et dénonçant les usages relatifs au versement de la prime de treizième mois et de diverses primes spécifiques ; que cinquante-sept de ces salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demande en paiement d'un rappel de prime de treizième mois et d'autres primes à compter du mois de décembre 1999 ;

Attendu que pour accueillir les demandes des salariés la cour d'appel énonce qu'ils bénéficiaient de primes de treizième mois et de primes spécifiques en vertu de dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, que les contrats de travail des salariés faisaient expressément référence aux conditions du règlement intérieur, ces conditions de rémunération favorables dont les salariés avaient nécessairement connaissance lors de leur engagement avaient incontestablement une nature contractuelle ; que la modification de ces conditions de rémunération ne pouvait être imposée par l'employeur et nécessitait l'accord exprès du salarié, lequel n'a pas été obtenu ;

Attendu, cependant, d'abord, que la circonstance que le contrat de travail se réfère à des dispositions du règlement intérieur prévoyant certains avantages pécuniaires, quand bien même s'agirait-il de dispositions qui ne rentrent pas dans la catégorie des informations devant y figurer, n'a pas pour effet de contractualiser ces avantages, lesquels constituent un engagement unilatéral de l'employeur ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des énonciations des juges du fond que cet engagement unilatéral de l'employeur quant à la prime de treizième mois et à des primes spécifiques avait été régulièrement dénoncé ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé le texte et les règles susvisées ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 27 novembre 2002, entre les parties, par la Cour d'appel de Nancy ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les défendeurs de leurs demandes en paiement de rappel de prime.

(M. Sargos, prés. - Mme Nicolétis, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Bouloche, av.)