

CONTRAT DE TRAVAIL – Bulletin de salaire – Mentions – Convention collective applicable – Employeur – Obligations – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 novembre 2007

D. contre Oeno Conseil SARL (pourvoi n° 06-44.008)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 19 mai 2006), que Mme D. a été engagée en qualité d'employée de bureau le 1^{er} décembre 1986 par la société Oeno Conseil et a pris sa retraite le 1^{er} juin 2003 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 7 avril 2004 pour obtenir le paiement de diverses sommes en application de la convention collective d'import-export indiquée sur les bulletins de salaire ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen, que la mention de la convention collective sur le bulletin de salaire vaut reconnaissance par l'employeur de son application à l'égard du salarié ; que pour refuser à Mme D. le bénéfice de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de l'import-export, après avoir constaté que ladite convention était mentionnée sur les bulletins de paie de la salariée, la Cour d'appel a retenu que cette mention procédait d'une erreur et ne suffisait en tout cas pas à caractériser l'intention claire et non équivoque de l'employeur d'appliquer volontairement cette convention collective ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article R. 143-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article R. 143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, interprété à la lumière de la directive européenne 91/533/CEE du conseil du 14 octobre 1991, l'employeur est tenu de porter à la

connaissance du salarié la convention collective applicable ; que si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie ; que cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire ;

Et attendu qu'ayant retenu, par motifs propres et adoptés, que l'employeur apportait la preuve que la seule convention collective applicable au regard de l'activité principale de l'entreprise était celle du commerce de gros de vins, spiritueux et liqueurs, que la convention collective nationale de l'import-export revendiquée par la salariée n'avait jamais été appliquée en tout ou partie dans l'entreprise et que la mention portée sur les bulletins de paie procédait d'une erreur manifeste, la Cour d'appel a pu décider que Mme D. ne pouvait prétendre à l'application de cette convention collective ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mmes Collomp, prés. - Capitaine, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, Me Balat, av.)

Note.

1. Deux arrêts du 15 novembre 2007 ont été rendus au visa de l'article R143-2 du Code du travail (R. 3243-1 recodif.), selon lequel, interprété à la lumière de la directive européenne 91/533/CEE du conseil 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, le bulletin de paie doit mentionner obligatoirement la convention collective applicable. Dans les deux affaires, les salariés réclamaient l'application de la convention collective mentionnée sur leurs bulletins de paie.

Dans la première espèce (1), le salarié, travailleur handicapé, demandait le paiement des primes d'assiduité et de sujétion spéciale prévues par la convention collective du secteur sanitaire, social et médico-social. L'employeur prétendait faire de cette dernière une application partielle, excluant ainsi, pour cette catégorie de salariés, les dispositions liées à la rémunération. La décision de la Cour d'appel qui avait accordé satisfaction à cette demande est cassée aux motifs que les juges auraient dû rechercher si l'employeur avait ou non appliqué volontairement les dispositions de la convention collective relatives à la rémunération aux travailleurs orientés par décision Cotorep en atelier protégé. Pour se voir appliquer les dispositions conventionnelles liées à la rémunération, ce salarié devait donc démontrer que lui ou ses collègues avaient déjà bénéficié de ces dernières.

Dans l'espèce rapportée (PBRI), la salariée réclamait le bénéfice de la convention collective mentionnée sur ses bulletins de paie alors que l'employeur appliquait une convention correspondant à son activité principale. La Cour d'appel avait donné gain de cause à la société. La Cour de cassation rejette le pourvoi en soutenant d'une part, que l'employeur rapportait la preuve que la convention qu'il appliquait, était celle qui correspondait à son activité principale et d'autre part, que la convention collective réclamée par la salariée n'avait jamais été appliquée en tout ou partie dans l'entreprise. La Cour en déduit que la mention de la convention collective résultait d'une erreur manifeste.

L'un et l'autre arrêt, empruntant une formule commune, énoncent « *qu'aux termes de l'article R. 143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, interprété à la lumière de la directive européenne 91/533/CEE du conseil du 14 octobre 1991, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ; si,*

(1) PB, p. n° 06-43383, non reproduit.

dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie ; cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire » (ci-dessus).

2. Précédemment la Cour de cassation énonçait : « aux termes de l'article R. 143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ; si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie ; cette mention vaut reconnaissance de l'application de la convention à son égard » (2). La Cour de cassation n'ouvrait dès lors pas la voie à la possibilité pour l'employeur de se dédire d'un engagement porté sur le bulletin de paie.

L'évolution de la jurisprudence consistant à admettre la preuve contraire de l'employeur, prétend tirer les conséquences de l'arrêt *Kampelmann* de la CJCE (3). C'est probablement méconnaître la portée du droit social européen. La directive de 1991 sur laquelle se fonde l'arrêt en question a été adoptée sur la base de l'art. 100 du Traité ; elle ne fait donc pas obstacle à l'adoption de normes conduisant à une protection supérieure des travailleurs. L'article 7 de la directive est d'ailleurs explicite (4). L'interprétation judiciaire précédente, pour partiellement divergente qu'elle soit de l'arrêt *Kampelmann* qui lui était d'ailleurs antérieur, ne contrevenait donc pas aux règles du droit européen : « la primauté du droit communautaire ne s'oppose pas à ce que la Chambre sociale de la Cour de cassation interprète l'article R.143-2 du Code du travail en donnant à l'indication de la convention collective sur le bulletin de paie une force probante plus protectrice du salarié que la présomption simple découlant, selon l'arrêt *Kampelmann* de la directive 91/533 » (5).

3. La Cour avait déjà précisé les limites de cette mention : le salarié ne peut se prévaloir que des dispositions conventionnelles applicables à sa catégorie professionnelle (6), limitation aux dispositions conventionnelles transposables à l'entreprise compte tenu de la spécificité de cette dernière (7), application de la convention collective limitée aux précisions portées dans le contrat de travail (8)...

Aujourd'hui, le principe perdure « si et seulement si » la mention s'accompagne d'une réalité, autrement dit d'une application matériellement vérifiable. La preuve de la volonté d'un employeur d'appliquer à un salarié une convention collective peut être rapportée par d'autres éléments tels que les mentions portées sur le contrat de travail, un accord de mutation entre un employeur et son salarié (9), l'application effective par le versement de certaines primes...

Nathalie Bizot

(2) Soc. 18 juil. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 111 n. M. Bonnechère.

(3) 4 déc. 1997, Dr. Ouv. 1998 p. 235 n. M. Bonnechère.

(4) en ce sens v. M. Bonnechère Dr. Ouv. 2000 p.128.

(5) M. Bonnechère, Dr. Ouv. 2001 prec.

(6) Soc. 20 déc. 2006, n° 3091 FS-PB.

(7) Soc. 16 déc. 2005, n° 2750 F-PB.

(8) Soc. 10 juin 2003, n° 1563 FS-PB.

(9) Soc. 10 oct. 2007, p. n° 06-44.252.