

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Dénonciation – Avantages individuels acquis – Notion – Portée – Structure de la rémunération.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 1^{er} juillet 2008
CNCEP contre Sud Caisse d'épargne (pourvoi n° 06-44.437)

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 1^{er} juin 2006), la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance (CNCEP), a dénoncé le 20 juillet 2001 divers accords collectifs nationaux applicables au sein des entreprises du réseau des caisses d'épargne ; que les accords de substitution qu'elle a conclus n'ont pu entrer en vigueur en raison de l'exercice de leur droit d'opposition par la majorité des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire nationale ; qu'à l'expiration des délais prévus par le troisième alinéa de l'article L. 132-8 du Code du travail, la CNCEP a décidé d'intégrer au salaire de base des salariés des entreprises du réseau, une prime de durée d'expérience, une prime de vacances et une prime familiale, éléments de rémunération prévus par un accord du 19 décembre 1985 qui figurait au nombre des accords dénoncés ; que le syndicat Sud Caisse d'épargne a saisi la juridiction civile ;

Attendu que la CNCEP fait grief à l'arrêt de lui avoir ordonné de diffuser une recommandation enjoignant aux caisses et entreprises du groupe de rectifier les bulletins de paie établis pour chacun de leurs salariés depuis le mois de novembre 2002 en établissant une distinction entre le salaire mensuel de base et la prime de durée d'expérience, la prime familiale et la prime de vacances, alors, selon le moyen :

1°/ que si, en cas de dénonciation d'un accord collectif non suivi de la conclusion d'un accord de substitution, le salarié a droit au titre des avantages individuels acquis au maintien du niveau de la rémunération globale, salaire de base et primes, atteint au jour où l'accord collectif a été dénoncé, il ne peut plus prétendre pour l'avenir au maintien de la structure de cette rémunération prévue par cet accord, celle-ci ne constituant pas un avantage individuel acquis au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail ; qu'en outre le seul changement de cette structure ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés ; qu'en l'espèce, les salariés des caisses et entreprises du groupe Caisse d'épargne percevaient, en vertu d'un accord collectif du

19 décembre 1985, diverses primes en sus de leur salaire de base ; que cet accord ayant été dénoncé et les accords de substitution conclus n'ayant pu entrer en vigueur, il a été décidé d'intégrer au salaire de base le montant atteint par ces primes au 22 octobre 2002 ; qu'en jugeant que les caisses et entreprises du groupe Caisse d'épargne ne pouvaient intégrer ces primes dans le salaire de base, ce d'autant que cette intégration affectait la structure de la rémunération, la Cour d'appel a violé l'article L. 132-8 du Code du travail ;

2°/ que la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en affirmant d'une part que l'incorporation des primes dans le salaire de base ne permettait pas le maintien du niveau de rémunération des salariés pour l'avenir et d'autre part que le système retenu permettait de ne pas entraîner de baisse de la rémunération globale et que le niveau brut de rémunération perçu par les salariés après intégration des primes était maintenu à son niveau antérieur, la Cour d'appel a statué par des motifs contradictoires en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3°/ qu'en cas de dénonciation d'un accord collectif non suivi de la conclusion d'un accord de substitution, le salarié a seulement droit au titre des avantages individuels acquis au maintien du niveau de la rémunération globale, salaire de base et primes, atteint au jour où l'accord collectif a été dénoncé ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le montant brut de rémunération effectivement perçu par les salariés, primes incluses, apparaissait pour certains d'entre eux comme étant supérieur aux rémunérations minimales correspondant aux niveaux de classification définis par les accords collectifs des 30 septembre et 11 décembre 2003 et aboutissait à les priver de toute augmentation de rémunération lorsqu'ils bénéficient d'une promotion, la Cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé l'article L. 132-8 du Code du travail ;

4°/ qu'elle soulignait que les partenaires sociaux avaient conclu le 25 juin 2004 un accord relatif à la carrière des salariés prévoyant en son article 6 que "tout salarié promu au sein de son entreprise à un autre emploi, de niveau de classification supérieur, bénéficie d'une évolution salariale individuelle minimale visant à reconnaître ce changement individuel d'emploi : le montant de cette évolution salariale individuelle minimale, exprimée en pourcentage, correspond à 35 % du différentiel entre la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi initial et celle du niveau de classification du nouvel emploi (...). Le versement intervient aussi au bénéfice du salarié qui perçoit d'ores et déjà un salaire de base annuel supérieur à la rémunération annuelle minimale du niveau de classification du nouvel emploi" ; qu'en affirmant que le montant brut de rémunération effectivement perçu par les salariés, primes incluses, apparaissait pour certains d'entre eux comme étant supérieur aux rémunérations minimales correspondant aux niveaux de classification définis par les accords collectifs des 30 septembre et 11 décembre 2003 et aboutissait à les priver de toute augmentation de rémunération lorsqu'ils bénéficiaient d'une promotion, sans s'expliquer sur l'accord collectif invoqué, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

5°/ qu'aux termes de l'accord collectif national sur la rémunération annuelle minimale du 11 décembre 2003, pour déterminer si le salarié perçoit la rémunération brute annuelle minimale correspondant à son niveau de classification, c'est la rémunération brute annuelle perçue qui est prise en compte, à la seule exception des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable ;

Note.

La question à laquelle répond la Cour de cassation par cet arrêt (PB) concerne la délicate question de la portée du maintien des avantages individuels acquis lorsqu'un accord collectif est dénoncé.

Les salariés bénéficiaient dans un tel cadre collectif de diverses primes. Cet accord ayant été dénoncé, un accord de substitution a été signé, mais frappé d'opposition. La Caisse d'Épargne a agi en justice pour contester le bien-fondé de cette opposition, mais, passé le délai de quinze mois, les accords antérieurs ont cessé de s'appliquer et les avantages ont été incorporés aux contrats de travail (1). La Caisse d'Épargne a décidé de maintenir le montant global de la rémunération, sans qu'apparaissent spécifiquement sur la fiche de paie lesdites primes.

Un syndicat a contesté en justice cette intégration du montant des primes au salaire de base (ci-dessus), tandis qu'un salarié conduisait parallèlement une action judiciaire aux mêmes fins (2).

L'employeur, comme il l'a soutenu dans son pourvoi, a demandé aux juges du fond de décider qu'en cas d'accord de substitution après dénonciation, le salarié a droit au maintien du montant de son salaire, mais non à celui de la structure de son salaire, celle-ci ne constituant pas, selon lui, un avantage individuel acquis. Il ajoutait que le changement dans la structure ne constitue pas une modification du contrat de travail et que l'intérêt du salarié était de bénéficier de la nouvelle présentation du salaire, plus avantageuse pour lui.

Écartant tous ces moyens, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur à l'encontre de la décision d'appel ayant enjoint la rectification de tous les bulletins de paie de tous les salariés concernés, et juge que la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue, à l'issue de la période de survie de cet accord, un avantage individuel acquis.

Ainsi, applique-t-elle l'article L. 2261.13 du Code du travail (ancien L. 132.8) qui dispose que, sans nouvel accord à l'issue de la période de survie de celui qui a été dénoncé, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord. On sait que ce droit doit être déjà ouvert, ce qui exclut les droits éventuels (3). L'élément de rémunération ayant précédemment eu pour support un accord collectif dénoncé et non remplacé s'intègre donc au contrat de travail dont il suit le régime de la modification :

qu'il en résulte que même si les primes prévues par l'accord collectif dénoncé n'avaient pas été incorporées au salaire de base, leur montant aurait néanmoins été pris en considération dans la comparaison avec la rémunération annuelle minimale ; que la Cour d'appel, qui a considéré qu'en l'absence d'incorporation au salaire de base, ces primes n'auraient pas été prises en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle minimale, a violé l'accord susvisé ;

Mais attendu que la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue à l'expiration des délais prévus par le troisième alinéa de l'article L. 132-8 du Code du travail alors en vigueur un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés employés par l'entreprise à la date de la dénonciation ; qu'il s'en déduit que l'employeur ne peut la modifier sans l'accord de chacun de ces salariés, quand bien même estimerait-il les nouvelles modalités de rémunération plus favorables aux intéressés ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a constaté qu'après avoir dénoncé l'accord collectif du 19 décembre 1985, la CNCEP avait unilatéralement décidé, à la date à laquelle celui-ci avait cessé de produire effet, d'intégrer dans le salaire de base des salariés des entreprises du réseau des caisses d'épargne des primes prévues par cet accord, a jugé à bon droit que les éléments de rémunération antérieurs qui s'étaient intégrés au contrat de travail de chacun des intéressés devaient être rétablis ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

(1) Sur le régime de la rémunération selon la source de droit qui la fonde (contrat de travail, accord collectif, usage) v. E. Dockès, *Droit du travail*, 3^e ed. 2008, Dalloz, § 94-95 ; add. P. Adam obs. sous Soc. 11 mars et 19 juin 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 488.

(2) v. du même jour PBR, pourvoi 07-40799.

(3) Soc. 13 mars 2001, Dr. Ouv. 2001 p. 261 n. E. Dockès.

"l'employeur ne peut modifier [la structure de la rémunération] sans l'accord de chacun de ces salariés, quand bien même estimerait-il les nouvelles modalités de rémunération plus favorables aux intéressés" (ci-dessus). Par ailleurs, c'est le salarié qui est le meilleur juge de son intérêt.

On peut comparer l'analyse de cet arrêt avec celui du 27 juin 2000 (4) dans lequel la Cour de cassation rejette le pourvoi de salariés : repris par la nouvelle compagnie nationale Air France après l'absorption d'Air France par UTA, ceux-ci ont vu leur rémunération maintenue dans son montant mais avaient demandé un rappel de salaires car une prime n'était plus versée comme auparavant. Ils demandaient que la structure de la rémunération soit reconnue comme élément du contrat de travail, alors qu'Air France considérait que celle-ci ne s'incorporait pas au contrat de travail, mais résultait de la convention collective et des accords applicables chez UTA. La Cour de cassation a considéré que la structure de la rémunération résultait de la convention collective à laquelle s'était substituée un accord définissant la nouvelle structure salariale. La différence tient ici au fait qu'il n'apparaît pas qu'un accord de substitution ait été valablement signé.

Dans la présente affaire, l'enjeu pour les intéressés résidait dans la démonstration des conséquences négatives pour les salariés de l'intégration des primes ainsi fusionnées avec le salaire de base. Quel effet produit cette disparition sur la fiche de paie et l'incorporation au salaire mensuel brut de base des primes ?

L'employeur prétendait que les salariés ne pouvaient tirer qu'avantage de cette intégration, puisqu'il indiquait que ce salaire évoluerait dans l'avenir sans distinction des éléments qui le composaient désormais. Le syndicat a justement constaté que cette décision modifiait la structure de la rémunération, par la suppression de ces avantages, ce qui constituait une modification unilatérale des contrats. Il démontrait en outre qu'une telle présentation gonflait artificiellement le salaire brut de base, rendant ainsi illisible la référence aux salaires minimaux. Judicieuse analyse puisque l'on ne sait plus ce qui est du ressort des minima obligatoires et ce qui a pour source un avantage individuel. Enfin, l'augmentation réelle de la rémunération pouvait devenir totalement illusoire à l'occasion d'une promotion, puisque aucun mécanisme ne prévoyait l'exclusion des avantages intégrés au salaire de base pour en fixer le montant.

L'intérêt de cet arrêt est donc que la règle applicable est clairement énoncée, et conclut les débats parfois complexes sur la nature des avantages acquis et les règles d'incorporation des avantages.

Patrick Tillie

(4) Crochard/Air France, Bull. civ. V n° 247.