

SALAIRE Minima conventionnels fixés au niveau de la branche en référence à une durée du travail
– Incidence d'un accord d'entreprise de réduction du temps de travail avec maintien des rémunérations (non) – Minima évalués au prorata de la durée effective du travail dans l'entreprise (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 septembre 2017

Société française de fabrication et de cosmétiques c. Mme X. et syndicat CFDT Chimie Energie
Adour Pyrénées (p. n°15-26.722 P+B)

Vu l'article 22-3 de l'avenant du 11 octobre 1989 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, l'accord de branche du 19 avril 2006 relatif aux rémunérations minimales, l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que la valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique, qu'elle a été fixée sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 38 heures soit, par mois de 165,23 heures, que selon l'article 2 du deuxième texte susvisé, la valeur du point (article 22-3 des clauses

communes de la CCNIC) est portée de 6,74 euros à 7,02 euros ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... et onze salariés de la société française de fabrication et de cosmétiques venant aux droits de la société Stendhal ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires au titre des minima conventionnels et des temps d'habillage et de déshabillage ; que le syndicat CFDT Chimie Energie Adour Pyrénées (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser diverses sommes à titre de rappel de salaires pour la période de 2009 à décembre 2014, l'arrêt, après avoir

relevé que, par accord d'entreprise du 30 juin 1999, la durée hebdomadaire du travail avait été ramenée de 38 à 35 heures hebdomadaires avec maintien des rémunérations, retient que le salarié doit bénéficier du salaire minimum prévu par le barème, que la salariée qui a perçu une rémunération totale (minimum de base plus le complément de salaire) inférieure au minima fixé par le barème des partenaires sociaux a droit à un rappel de salaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les minima conventionnels sont définis par rapport à une durée de travail précise et qu'elle avait constaté que la durée du travail dans l'entreprise était inférieure à celle-ci, de sorte que l'appréciation du respect du montant des minima conventionnels devait être effectuée au regard de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir, entraîne par voie de dépendance et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur à verser certaines sommes à titre de rappel de salaires pour les temps d'habillage et de déshabillage et des dommages-intérêts au syndicat pour non-respect des dispositions conventionnelles en matière de salaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société française de fabrication de cosmétiques, à verser aux salariés certaines sommes à titre de rappels pour non-respect des minima conventionnels, au titre des temps d'habillage et de déshabillage ainsi que des dommages-intérêts au syndicat CFDT Chimie Energie Adour Pyrénées, l'arrêt rendu le 10 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

(M. Frouin, prés. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Note.

Si la détermination du salaire minimum mensuel attaché à un coefficient hiérarchique – fixé par accord de branche – s'effectue sur la base du point correspondant à une durée du travail hebdomadaire prédéfinie, celui-ci doit être apprécié au *pro rata* de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise. C'est ce qu'énonce la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 7 septembre 2017.

En l'espèce, des salariés d'une entreprise de fabrication et de cosmétiques avaient entrepris de demander des rappels de salaires en vertu des minima conventionnels de branche fixés en référence à une durée hebdomadaire du travail de 38 heures, alors que la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'entreprise était de 35 heures. Ils arguaient de ce que

l'accord d'entreprise abaissant la durée du travail à 35 heures avait prévu le maintien des rémunérations. Le Conseil de prud'hommes fait droit à leurs demandes et la Cour d'appel, saisie par l'employeur, confirme la décision. Ce dernier décide alors de former un pourvoi en cassation.

La question posée devant la Chambre sociale était la suivante : le salaire minimum mensuel fixé par accord de branche, calculé sur la base d'une durée de travail hebdomadaire prédéfinie par ce dernier, doit-il être réapprécié au *pro rata* de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise, peu important la clause de maintien des rémunérations accompagnant la réduction du temps de travail organisée par accord d'entreprise ?

La Haute juridiction répond par la positive au visa de l'article 22-3 de l'avenant du 11 octobre 1989 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 janvier 1952, de l'accord de branche du 19 avril 2006 relatif aux rémunérations minimales et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, en énonçant : « *Qu'en statuant ainsi, alors que les minima conventionnels sont définis par rapport à une durée de travail précise et qu'elle avait constaté que la durée du travail dans l'entreprise était inférieure à celle-ci, de sorte que l'appréciation du respect du montant des minima conventionnels devait être effectuée au regard de la durée du travail pratiquée dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;* »

Pour comprendre pleinement la décision rendue, il convient de reprendre par étapes le raisonnement ayant conduit la Cour d'appel à statuer en faveur des salariés.

1. Une articulation des accords de branche et d'entreprise autorisant les espoirs des salariés

La Cour d'appel soulevait en fait le problème de l'articulation des accords de branche définissant les minima conventionnels et de l'accord de réduction du temps de travail conclu dans l'entreprise, à savoir :

- l'article 22-3 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, tel que modifié par avenant en date du 11 octobre 1989, qui stipule que « *La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, soit par mois 165,23 heures. Le salaire minimum mensuel correspondant pour cet horaire à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique* », d'où il résulte que :

SALAIRE MIN.	=	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	×	VALEUR DU POINT
<p>– l'article 2 de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, qui stipule, pour sa part, que « Cette diminution du temps de travail s'accompagne d'un maintien des rémunérations ... »</p> <p>– l'article 1 de l'accord de branche du 19 avril 2006 qui, constatant que le calcul du salaire minimum issu de l'avenant du 11 octobre 1989 conduit, pour les coefficients inférieurs à 225, à des salaires minima trop bas au regard du SMIC, introduit un complément de salaire défini par :</p>				
COMPLÉMENT DE SALAIRE	=	(225 - COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE)	×	VALEUR DU POINT × 0,7030

et conclut : « Chaque salarié des coefficients 130 à 205 a la garantie de percevoir chaque mois une somme égale au salaire minimum mensuel, augmenté du complément de salaire, correspondant à son coefficient, au prorata de son temps de travail ».

Il convient de souligner que ce dernier accord avait fait l'objet d'une demande d'interprétation auprès de la Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) qui, dans un avis du 1^{er} février 2007, avait précisé « Les parties signataires de l'accord du 19 avril 2006 confirment... que les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement plus favorables aux salariés conclus antérieurement ne sont pas remis en cause. L'application des dispositions de l'accord du 19 avril 2006 doit être faite en fonction des termes de ces accords et de l'esprit même dans lequel ils ont été conclus. Il en va ainsi notamment des accords d'entreprise portant sur la durée du travail qui ont pu décider d'appliquer la valeur du point 38 heures pour un horaire de travail inférieur ».

2. Fébrilité de la Cour d'appel et inflexibilité de la Cour de cassation au détriment des salariés

Eu égard à l'accord d'entreprise et aux stipulations conventionnelles de branche décrites précédemment, la Cour d'appel de Pau a retenu le principe de la proratisation, mais en a limité l'application au complément de salaire introduit par l'accord de branche de 2006, énonçant « que dès lors que le salarié effectue 35 heures, alors que le complément de salaire est calculé sur la valeur du point elle-même déterminée pour une durée de travail de 38 heures, et que le complément de salaire doit être proratisé au temps de travail, alors cette proratisation doit porter sur le calcul de la valeur du point ; que cette proratisation

n'entraîne pas violation de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 dès lors que celui-ci porte sur le maintien de la rémunération mensuelle hors tout complément, et que la proratisation ne porte pas sur la valeur du point servant au calcul de cette rémunération mensuelle, mais seulement sur son complément ».

Ce cheminement de pensée n'a cependant pas du tout été repris par la Cour de cassation, qui donne toute sa portée au principe de proratisation au motif que le salaire minimum mensuel, de même que son complément, ont été fixés par la branche en référence directe à une base de 38 heures hebdomadaire. En la matière, la Haute juridiction écarte donc toute incidence des stipulations de l'accord d'entreprise.

Pour autant, cette décision de la Chambre sociale n'est pas surprenante. En effet, une précédente espèce (1) avait amené les hauts magistrats à statuer dans un sens similaire au visa de l'article 1134 du Code civil en vigueur au moment des faits (2), des grilles de classification de branche et de l'accord d'entreprise alors applicables. La Cour avait ainsi énoncé qu'« attendu que, pour condamner l'employeur à payer un rappel de salaire fondé sur les minima conventionnels, l'arrêt retient que la durée du travail des salariés étant égale à la durée hebdomadaire appliquée dans l'entreprise, ceux-ci doivent être considérés comme travaillant à temps complet, comme d'ailleurs l'indiquent les contrats de travail, que, dès lors, ils peuvent prétendre au minimum conventionnel prévu par la convention collective pour les salariés à temps complet se trouvant au même coefficient ; Qu'en statuant ainsi, alors que les minima conventionnels sont fixés par référence à la durée légale de 151,67 heures mensuelles et alors qu'il résulte de ses constatations que les salariés étaient engagés sur la base d'une durée mensuelle de 138,67 heures, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Ainsi, malgré les tentatives des juridictions du second degré de promouvoir, sur la base d'accords d'entreprise, des interprétations favorables aux salariés des dispositions conventionnelles de branche relatives au salaire minimum, la Haute juridiction demeure inflexible.

Il n'en demeure pas moins que, dans l'espèce ici commentée, la Cour d'appel, en refusant de s'appuyer plus fermement sur l'avis de la CPNI, s'est peut-être privée du meilleur moyen de faire fléchir les juges de la Chambre sociale.

Tristan Chevalier,
Juriste FSPBA-CGT

(1) Cass. Soc. 17 septembre 2015, n° 14-15.386 et n° 14-15.400.

(2) « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».