1 décembre 2016
Cour de cassation
Pourvoi nº 15-24.693

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02236

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 1er décembre 2016

Rejet

Mme GOASGUEN, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Arrêt n° 2236 F-D

Pourvoi n° A 15-24.693

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société Clinique du parc, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 1er juillet 2015 par la cour d'appel de Montpellier (4e B chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [C] [K], domiciliée [Adresse 1],

2°/ à l'union départementale des syndicats CGT de l'Hérault, dont le siège est [Adresse 3],

défenderesses à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 novembre 2016, où étaient présents : Mme Goasguen, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Flores, conseiller référendaire rapporteur, Mme Schmeitzky-Lhuillery, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Flores, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Clinique du parc, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [K] et de l'union départementale des syndicats CGT de l'Hérault, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [K], salariée de la société Clinique du parc, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de la prime d'assiduité ; que le syndicat CGT Union départementale de l'Hérault est intervenu à l'instance ;

Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le refus du bénéfice de la prime d'assiduité pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2009 constitue une discrimination liée à son état de grossesse et de santé et de le condamner au paiement d'un rappel de salaire et à des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 3142-2 du code du travail dispose que les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du

congé annuel ; qu'il en résulte que les jours d'absences pour événements familiaux sont tous légalement assimilés à du temps de travail effectif, peu important que leur nombre soit augmenté par un accord collectif ; qu'en affirmant au contraire que les congés pour événements familiaux conventionnels n'étaient pas légalement assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a violé l'article L. 3142-2 du code du travail ;

2°/ qu'un accord collectif peut tenir compte des absences, y compris pour cause de maladie ou de grossesse, pour le paiement d'une prime d'assiduité dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'en l'espèce, les règles conventionnelles litigieuses stipulaient que toutes les absences -et non pas seulement les absences pour cause de maladie ou de grossesse- emportaient la réduction de la prime d'assiduité, à l'exception des absences légalement assimilées à un temps de travail effectif que constituent les congés payés, les récupérations de jours fériés, les jours de RTT, les absences pour participation à un stage de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, les congés pour événements familiaux conventionnels, les congés de formation économique, sociale et syndicale, et les heures de délégation syndicale ou d'un mandat représentatif dans l'entreprise ; qu'en retenant cependant que les modalités d'attribution de la prime d'assiduité auraient contenu une distinction fondée sur l'état de santé et de grossesse de la salariée revêtant de ce fait un caractère discriminatoire, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, ensemble l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 juin 2006 à l'accord collectif d'entreprise conclu le 22 juillet 2002 ;

3°/ qu'un accord collectif peut tenir compte des absences, y compris pour cause de maladie ou de grossesse, pour le paiement d'une prime d'assiduité dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement ou conventionnement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'en l'espèce, les règles conventionnelles litigieuses stipulaient que toutes les absences -et non pas seulement les absences pour cause de maladie ou de grossesse- emporteraient la réduction de la prime d'assiduité, à l'exception des absences légalement ou conventionnement assimilées à un temps de travail effectif que constituent les congés payés, les récupérations de jours fériés, les jours de RTT, les absences pour participation à un stage de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, les congés pour événements familiaux conventionnels, les congés de formation économique, sociale et syndicale, et les heures de délégation syndicale ou d'un mandat représentatif dans l'entreprise ; qu'en retenant cependant que les modalités d'attribution de la prime d'assiduité auraient contenu une distinction fondée sur l'état de santé et de grossesse de la salariée revêtant de ce fait un caractère discriminatoire, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, ensemble l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 juin 2006 à l'accord collectif d'entreprise conclu le 22 juillet 2002 ;

Motivation

Mais attendu que si un accord collectif peut tenir compte des absences, même motivées par la maladie ou la grossesse, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'accord d'entreprise prévoyait une réduction de la prime d'assiduité en cas d'absence, mais excluait une

telle réduction en cas d'absence pour événements familiaux conventionnels, lesquels ne sont pas légalement assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a exactement décidé que la réduction de la prime d'assiduité pour maladie ou pour maternité était discriminatoire ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Sur le second moyen :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Clinique du parc aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Clinique du parc à payer à Mme [K] et à l'union départementale des syndicats CGT de l'Hérault la somme de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier décembre deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Gestion clinique du parc

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit que le refus à Mme [K] du bénéfice de la prime d'assiduité pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2009 constitue une discrimination liée à son état de grossesse et de santé, d'AVOIR condamné la clinique du parc aux dépens et à verser à Mme [K] 600 euros au titre de la prime d'assiduité pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2009 et 500 euros à titre de dommages-intérêts en raison de la discrimination ainsi subie, d'AVOIR condamné la clinique du parc à remettre à Mme [K] un bulletin de salaire rectificatif et d'AVOIR condamné la clinique du parc à verser au syndicat CGT union départementale de l'Hérault la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la prime d'assiduité : Si un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. L'article L1132-1 du code du travail prohibe en effet toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, envers un salarié, en particulier en matière de rémunération, notamment en raison de son sexe, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses activités syndicales

ou mutualistes, de son état de santé ou de son handicap. En l'espèce, une "Prime d'Assiduité" a été créée au profit des salariés de la Clinique du parc par avenant du 15 juin 2006 à l'accord collectif d'entreprise du 22 juillet 2002. Cet avenant précise : "a) Principe : La prime d'assiduité est allouée en cas de présence effective dans les plannings de service et récompense l'assiduité du personnel bénéficiaire compte tenu des difficultés de remplacement rencontrées dans l'Établissement. Elle est acquise annuellement et présente un caractère forfaitaire. Bénéficiaires (...) Montant, modalités de calcul et versement Montant : Son montant est annuel et fixé à 400 euros étant précisé qu'il sera proratisé pour les salariés à temps partiel en référence à leur horaire contractuel. Modalités de versement : (...) Modalités de calcul : En cas d'absence au cours de la période annuelle considérée rémunérée ou non, et ce quel qu'en soit le motif, la prime d'assiduité sera réduite au prorata de cette dernière, à l'exception toutefois des absences suivantes : - congés payés, - récupérations jours fériés, -jours de RTT, -absence pour participation à un stage de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, -congés pour événements familiaux conventionnels, - congés de formation économique, sociale et syndicale, -heures de délégation syndicale ou d'un mandat représentatif dans l'entreprise. Par ailleurs, cette prime à caractère annuel sera exclue de l'assiette des congés payés". Par avenant du 22 Octobre 2008, le montant de la prime d'assiduité a été porté de 400 euros à 500 euros et les modalités de calcul de celle-ci ont été modifiées. La liste des absences insusceptibles de réduire le montant de la prime d'assiduité sont demeurées les mêmes mais un coefficient de réduction a été instauré en fonction du nombre de jours d'absence. Par avenant du 11 juin 2009, le montant de la prime d'assiduité a été porté à 600 euros et les coefficients de réduction modifiés, la liste des absences sans incidence sur la prime ne subissant aucune modification. Ainsi, parmi les absences qui n'entrent pas en compte dans le calcul de la prime d'assiduité, et ne sont pas susceptibles d'entraîner une réduction de son montant, figure notamment les congés pour événements familiaux conventionnels, lesquels ne sont pas légalement assimilés à du temps de travail effectif. Il en résulte que, dès lors qu'aucune réduction de la prime d'assiduité n'était pratiquée en cas de congés conventionnels pour événements familiaux, la Clinique ne pouvait opérer une réduction de la prime d'assiduité de Mme [K] en excluant du temps pris en compte pour son calcul ses périodes de congés pour maladie ou pour maternité. Cette distinction fondée sur l'état de santé puis de grossesse de la salariée revêt de ce fait un caractère discriminatoire. Le jugement déféré sera donc infirmé en toutes ses dispositions. La Clinique du parc ne pouvant se fonder sur les périodes de congés maladie ou maternité pour refuser à Mme [K] le versement de la prime d'assiduité conventionnellement prévue sera condamnée au paiement de cette prime à la salariée, soit à la somme de 600 euros. Elle sera également condamnée à remettre à la salariée un bulletin de salaire rectificatif, conforme à la décision à intervenir, sans qu'il y ait lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte. Mme [K] sera par contre déboutée de sa demande en paiement de congés payés à ce titre, l'accord collectif précité prévoyant que cette prime serait exclue de l'assiette des congés payés. Par ailleurs la discrimination ainsi opérée a causé à Mme [K] un préjudice qui sera réparé par l'attribution d'une somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts. Enfin, l'existence dans ces avenants à l'accord collectif d'entreprise du 22 juillet 2002 de dispositions discriminatoires a causé à la profession représentée par le syndicat demandeur un préjudice distinct de celui subi par la salariée elle-même, étant au demeurant observé que la Clinique indique elle-même que, lors d'une réunion du 4 février 2010, les Délégués du Personnel ont sollicité que les absences pour maladie, opération, grossesse, accident du travail n'aient plus d'incidence sur le calcul de la prime d'assiduité, mais qu'elle s'est opposée à cette revendication. Il sera donc alloué à l'union départementale CGT la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts » ;

1) ALORS QUE l'article L.3142-2 du code du travail dispose que les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel ; qu'il en résulte que les jours d'absences pour événements familiaux sont tous légalement assimilés à du temps de travail effectif, peu important que leur nombre soit augmenté par un accord collectif ; qu'en affirmant au contraire que les congés pour événements familiaux conventionnels n'étaient pas légalement assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a violé l'article L.3142-2 du Code du travail.

2) ALORS QU'un accord collectif peut tenir compte des absences, y compris pour cause de maladie ou de grossesse, pour le paiement d'une prime d'assiduité dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'en l'espèce, les règles conventionnelles litigieuses stipulaient que toutes les absences – et non pas seulement les absences pour cause de maladie ou de grossesse – emportaient la réduction de la prime d'assiduité, à l'exception des absences légalement assimilées à un temps de travail effectif que constituent les congés payés, les récupérations de jours fériés, les jours de RTT, les absences pour participation à un stage de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de

formation, les congés pour événements familiaux conventionnels, les congés de formation économique, sociale et syndicale, et les heures de délégation syndicale ou d'un mandat représentatif dans l'entreprise ; qu'en retenant cependant que les modalités d'attribution de la prime d'assiduité auraient contenu une distinction fondée sur l'état de santé et de grossesse de la salariée revêtant de ce fait un caractère discriminatoire, la cour d'appel a violé l'article L.1132-1 du Code du travail, ensemble l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 juin 2006 à l'accord collectif d'entreprise conclu le 22 juillet 2002 ;

3) ALORS en tout état de cause QU'un accord collectif peut tenir compte des absences, y compris pour cause de maladie ou de grossesse, pour le paiement d'une prime d'assiduité dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement ou conventionnement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'en l'espèce, les règles conventionnelles litigieuses stipulaient que toutes les absences – et non pas seulement les absences pour cause de maladie ou de grossesse – emporteraient la réduction de la prime d'assiduité, à l'exception des absences légalement ou conventionnement assimilées à un temps de travail effectif que constituent les congés payés, les récupérations de jours fériés, les jours de RTT, les absences pour participation à un stage de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation, les congés pour événements familiaux conventionnels, les congés de formation économique, sociale et syndicale, et les heures de délégation syndicale ou d'un mandat représentatif dans l'entreprise ; qu'en retenant cependant que les modalités d'attribution de la prime d'assiduité auraient contenu une distinction fondée sur l'état de santé et de grossesse de la salariée revêtant de ce fait un caractère discriminatoire, la cour d'appel a violé l'article L.1132-1 du Code du travail, ensemble l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 juin 2006 à l'accord collectif d'entreprise conclu le 22 juillet 2002.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit que l'action du syndicat CGT union départementale de l'Hérault recevable et d'AVOIR condamné la clinique du parc à verser au syndicat CGT union départementale de l'Hérault la somme de 500 euros à titre de dommages intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice, et ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à la profession qu'ils représentent. En vertu de l'article L2131-1 du code du travail, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. Dans ce cadre, les syndicats peuvent agir pour défendre les intérêts collectifs de la profession, y compris en intervenant dans une instance où un salarié demande l'indemnisation du préjudice que le manquement de l'employeur a pu lui causer à titre individuel. En l'espèce, l'action du syndicat vise à voir réparer la discrimination qui résulterait, selon lui, du non-paiement de la prime d'assiduité lors d'absences pour raison de maladie, situation exclue de cet avantage par l'accord collectif en vigueur au sein de la Clinique du Parc. Cette différence étant susceptible de porter atteinte, non seulement aux intérêts de la salariée, mais également à l'intérêt collectif de la profession, l'action du syndicat est donc recevable. Le jugement déféré sera réformé en ce qu'il a déclaré l'action du syndicat irrecevable. l'existence dans ces avenants à l'accord collectif d'entreprise du 22 juillet 2002 de dispositions discriminatoires a causé à la profession représentée par le syndicat demandeur un préjudice distinct de celui subi par la salariée elle-même, étant au demeurant observé que la Clinique indique elle-même que, lors d'une réunion du 4 février 2010, les Délégués du Personnel ont sollicité que les absences pour maladie, opération, grossesse, accident du travail n'aient plus d'incidence sur le calcul de la prime d'assiduité, mais qu'elle s'est opposée à cette revendication. Il sera donc alloué à l'union départementale CGT la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts » ;

1) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen, relatif à l'absence de discrimination découlant des règles de l'accord d'entreprise relatif à la prime d'assiduité, emportera par voie de conséquence la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il a retenu que l'existence de ces dispositions discriminatoires a causé à la profession représentée par le syndicat défendeur au pourvoi un préjudice distinct de celui subi par la salariée elle-même, par application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2) ALORS QU'un syndicat ne peut solliciter des dommages et intérêts à raison d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qui résulterait du contenu d'un accord collectif qu'il a lui-même signé ; qu'en l'espèce, il était constant de

l'accord d'entreprise litigieux avait été signé par l'union locale CGT de l'Hérault ; qu'en lui accordant cependant des dommages et intérêts au prétexte qu'il aurait contenu des règles discriminatoires et que son application aurait emporté une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de montpellier 40
1 juillet 2015 (n°13/01998)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 01-12-2016
- Cour d'appel de Montpellier 40 01-07-2015