

Texte de la décision

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° R 08 40. 457 au n° 08 40. 486 ;

Sur l'irrecevabilité des pourvois n° S 08 40. 458, T 08 40. 459, V 08 40. 461, X 08 40. 463, Z 08 40. 465, A 08 40. 466, E 08 40. 470, F 08 40. 471, J 08 40. 474, M 08 40. 476, R 08 40. 480, S 08 40. 481, T 08 40. 482, V 08 40. 484, W 08 40. 485, X 08 40. 486 relevée d'office, après avis délivré aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu les articles 605 du code de procédure civile, et R. 1462-1 du code du travail ;

Attendu que Mmes X..., F..., G..., M. Y..., Mmes Z..., A..., M. B..., Mmes C..., H..., I..., J..., K..., L..., M..., M. D... et Mme E... se sont pourvus en cassation contre un jugement qui, statuant sur leurs demandes tendant à la condamnation de la société Pfizer PGM au paiement de certaines sommes à titre de rappel de prime anniversaire, congés payés afférents et dommages-intérêts pour résistance abusive, dont le montant total était supérieur au taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes fixé par l'article D. 1462-3 du code du travail, a été inexactement qualifié en dernier ressort ; qu'il s'ensuit que les pourvois sont irrecevables ;

Sur les pourvois n° R 08 40. 457, U 08 40. 460, W 08 40. 462, Y 08 40. 464, B 08 40. 467, C 08 40. 468, D 08 40. 469, H 08 40. 472, G 08 40. 473, K 08 40. 475, N 08 40. 477, P 08 40. 478, Q 08 40. 479 et U 08 40. 483 :

Attendu, selon les jugements attaqués, qu'un accord-cadre est intervenu le 12 juillet 2004 au sein du Groupe-Pfizer en France (société Pfizer, société Pfizer PGM, société Pfizer PGRD, société Pfizer santé grand public), prévoyant notamment le bénéfice d'une prime anniversaire d'entrée dans le groupe pour les salariés justifiant d'une certaine ancienneté ; que cet accord-cadre renvoyait en outre pour sa mise en oeuvre à un calendrier qui devait être négocié dans chaque société ; que l'accord intervenu le 30 novembre 2004 au sein de la société Pfizer PGM disposait que la prime anniversaire d'entrée dans le groupe serait applicable à compter du 1er mois suivant la date de signature de l'accord, à l'exception de l'établissement de Val de Reuil, pour lequel la date d'application était fixée au 1er décembre 2005 ; qu'un certain nombre de salariés de l'établissement de Reuil, dont la date anniversaire d'entrée dans le groupe était antérieure au 1er décembre 2005, ont saisi le conseil de prud'hommes de Louviers en paiement de cette prime anniversaire en se prévalant notamment du principe " à travail égal, salaire égal " ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements de l'avoir condamné au paiement de certaines sommes à titre de rappel de primes anniversaire, alors, selon le moyen :

1° / que l'accord cadre du 12 juillet 2004, portant statut collectif des sociétés Pfizer et prévoyant le versement d'une prime, sans rétroactivité, le mois de la date anniversaire d'entrée dans le groupe pour l'ensemble des salariés justifiant d'une ancienneté de 10, 20, 30 ou 35 ans, renvoyait " à des négociations locales, au niveau de chaque société, voire des établissements, les modalités d'adaptation et d'application des dispositions " et précisait que leur mise en oeuvre " s'effectuera selon un calendrier négocié dans chaque société " ; que l'accord d'entreprise conclu le 30 novembre 2004 au sein de la société Pfizer PGM prévoyait que les dispositions relatives à la prime anniversaire d'entrée dans le groupe s'appliqueraient à compter du 1er du mois suivant la date de signature de l'accord, " à l'exception de l'établissement de Val-de-Reuil, pour lequel la date d'application est fixée au 1er décembre 2005 ", le conseil de prud'hommes a violé les accords susvisés ;

2° / qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du code du travail ; que par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir que l'entrée en application de certaines de ses dispositions est différée pour un établissement compte tenu de ses caractéristiques ; que pour accueillir les demandes des salariés, le conseil de prud'hommes a jugé que l'accord

d'entreprise du 30 novembre 2004 ne pouvait, sans rompre l'égalité de traitement entre salariés d'une même entreprise, prévoir que l'entrée en application des dispositions de l'accord cadre du 12 juillet 2004 instituant la prime anniversaire était différée pour les salariés de l'établissement du Val-de-Reuil ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 132-19 du code du travail ;

3° / qu'au surplus, ne méconnaît pas le principe " à travail égal, salaire égal ", dont s'inspirent les articles L. 122-3-3, L. 133-5 4, L. 136-2 8 et L. 140-2 du code du travail, l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en l'espèce, l'exposante soutenait que les capacités budgétaires de l'entreprise ne permettaient pas l'application immédiate et à tous les salariés de tous les avantages prévus par l'accord cadre du 12 juillet 2004, de sorte que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 prévoyait de différer l'entrée en application de la prime anniversaire pour les salariés de l'établissement de Val-de-Reuil afin de permettre au plus grand nombre de salariés de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord cadre ; que pour accueillir les demandes des salariés, le conseil de prud'hommes s'est borné à retenir une rupture d'égalité des rémunérations du fait que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 privait une partie des salariés du bénéfice de la prime anniversaire ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'il y avait été invité, si l'employeur ne justifiait pas d'une raison objective à la différence de rémunérations, le conseil de prud'hommes a violé la règle susvisée ;

Mais attendu qu'un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a fait ressortir que le choix des partenaires sociaux de priver un certain nombre de salariés du site de Val de Reuil du bénéfice de la prime anniversaire aux fins de permettre au plus grand nombre de salariés des autres établissements de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord-cadre, choix que l'employeur justifiait par l'insuffisance de ses capacités financières, ne reposait sur aucune explication objective relative à la situation des salariés, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de l'établissement de val de Reuil et ceux affectés dans les autres établissements de l'entreprise ;

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

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

DECLARE IRRECEVABLE les pourvois n° S 08 40. 458, T 08 40. 459, V 08 40. 461, X 08 40. 463, Z 08 40. 465, A 08 40. 466, E 08 40. 470, F 08 40. 471, J 08 40. 474, M 08 40. 476, R 08 40. 480, S 08 40. 481, T 08 40. 482, V 08 40. 484, W 08 40. 485, X 08 40. 486 ;

Dit que le délai d'appel n'a pas commencé à courir ;

REJETTE les pourvois n° R 08 40. 457, U 08 40. 460, W 08 40. 462, Y 08 40. 464, B 08 40. 467, C 08 40. 468, D 08 40. 469, H 08 40. 472, G 08 40. 473, K 08 40. 475, N 08 40. 477, P 08 40. 478, Q 08 40. 479 et U 08 40. 483 ;

Condamne la société Pfizer PGM aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Société Pfizer Pgm à payer aux défendeurs la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du

vingt-huit octobre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits aux pourvois n° R 08 40. 457, U 08 40. 460, W 08 40. 462, Y 08 40. 464, B 08 40. 467, C 08 40. 468, D 08 40. 469, H 08 40. 472, G 08 40. 473, K 08 40. 475, N 08 40. 477, P 08 40. 478, Q 08 40. 479 et U 08 40. 483 par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Pfizer PGM.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux jugements attaqués d'AVOIR condamné l'exposante à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de prime anniversaire et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « le Conseil relève que l'accord cadre du 12 juillet 2004 a expressément prévu, sans la moindre restriction, que tous les salariés du groupe PFIZER devaient bénéficier de la prime anniversaire d'entrée dans le groupe et ce dès lors qu'ils justifiaient d'une ancienneté de 10, 20, 30 ou 35 ans.

Cependant, il est indiqué dans l'accord du 30 novembre 2004 au chapitre " prime anniversaire d'entrée dans le groupe " : « à l'exception de l'établissement de Val de Reuil pour lequel la date d'application est fixée au 1er décembre 2005 ».

Le Conseil constate qu'il n'est nullement indiqué qu'une partie du personnel du site du Val de Reuil se verrait alors privée du bénéfice de la prime anniversaire. A défaut d'une telle précision, la clause ne peut être interprétée comme prévoyant de différer le paiement pour ceux qui atteindront une durée de présence prévue dans l'accord cadre entre le premier mois qui suit la date de signature de l'accord et le 1er décembre 2005 à cette dernière date. Les élus pouvaient alors considérer que le paiement serait différé seulement d'un an.

De même, les salariés discriminés sont ceux qui avaient le plus d'ancienneté. En effet, le traitement inégal des salariés n'est pas contestable puisque dans les conclusions de la société PFIZER il est écrit : « les partenaires sociaux ont donc fait le choix de priver un certain nombre de salariés du site de VAL de REUIL (ceux ayant atteint les seuils d'ancienneté requis entre le 1er décembre 2004 et le 30 novembre 2005- une soixantaine de salariés) du bénéfice de la prime anniversaire aux fins de permettre au plus grand nombre de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord cadre ».

Si la société PFIZER souligne que depuis un arrêt de principe en date du 15 avril 1972, puis du 11 mai 1964, 28 octobre 1968 et 23 février 1973, la Cour de Cassation ne cesse de rappeler qu'il n'est pas permis aux juges, lorsque les termes de la convention collective sont clairs et précis, de dénaturer les obligations qui en résultent et de modifier les stipulations qu'elle renferme, cette jurisprudence aurait dû conduire logiquement la société PFIZER à reconnaître le bien fondé des demandeurs et non l'inverse.

En l'espèce, s'agissant d'un accord concernant le statut collectif des salariés, il doit être préférentiellement interprété dans le sens favorable aux salariés.

Cet accord, par son ambiguïté, visait à exclure définitivement une partie du personnel du bénéfice de la prime anniversaire, ce qui juridiquement est impossible.

En effet, le salarié qui s'est trouvé spolié de sa prime anniversaire avec, par exemple une ancienneté de 20 ans, devra attendre d'avoir une ancienneté de 30 ans pour prétendre à nouveau à cette prime mais ne récupérera en aucun cas le paiement des vingt années.

De plus, le Conseil tient à rappeler qu'un avantage même non financier doit profiter à tous les salariés. Tous les salariés placés dans une situation identique doivent en bénéficier.

En la cause, la règle à travail égal / salaire égal, résultant de divers textes du Code du Travail (L 133. 5 et L 136. 2) s'applique. L'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations pour autant que les salariés soient placés dans une situation identique. Il est constant que l'égalité de rémunération concerne le salaire proprement dit, mais aussi les avantages annexes ou accessoires.

Ainsi, un accord local même signé par les partenaires sociaux ne pouvait prévoir de priver une partie des salariés du bénéfice de la prime anniversaire » ;

1. ALORS QUE l'accord cadre du 12 juillet 2004, portant statut collectif des sociétés PFIZER et prévoyant le versement

d'une prime, sans rétroactivité, le mois de la date anniversaire d'entrée dans le groupe pour l'ensemble des salariés justifiant d'une ancienneté de 10, 20, 30 ou 35 ans, renvoyait « à des négociations locales, au niveau de chaque société, voire des établissements, les modalités d'adaptation et d'application des dispositions » et précisait que leur mise en oeuvre « s'effectuera selon un calendrier négocié dans chaque société » ; que l'accord d'entreprise conclu le 30 novembre 2004 au sein de la société PFIZER PGM prévoyait que les dispositions relatives à la prime anniversaire d'entrée dans le groupe s'appliqueraient à compter du 1er du mois suivant la date de signature de l'accord, « à l'exception de l'Etablissement de Val-de-Reuil, pour lequel la date d'application est fixée au 1er décembre 2005 », le Conseil de prud'hommes a violé les accords susvisés ;

2. ALORS QUE qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L 122-45 du code du travail ; que par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir que l'entrée en application de certaines de ses dispositions est différée pour un établissement compte tenu de ses caractéristiques ; que pour accueillir les demandes des salariés, le Conseil de prud'hommes a jugé que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 ne pouvait, sans rompre l'égalité de traitement entre salariés d'une même entreprise, prévoir que l'entrée en application des dispositions de l'accord cadre du 12 juillet 2004 instituant la prime anniversaire était différée pour les salariés de l'établissement du Val-de-Reuil ; qu'en statuant ainsi, le Conseil de prud'hommes a violé l'article L 132-19 du code du travail ;

3. ALORS QU'au surplus, ne méconnaît pas le principe " à travail égal, salaire égal ", dont s'inspirent les articles L. 122-3-3, L. 133-5 4, L. 136-2 8 et L. 140-2 du code du travail, l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en l'espèce, l'exposante soutenait que les capacités budgétaires de l'entreprise ne permettaient pas l'application immédiate et à tous les salariés de tous les avantages prévus par l'accord cadre du 12 juillet 2004, de sorte que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 prévoyait de différer l'entrée en application de la prime anniversaire pour les salariés de l'établissement de Val-de-Reuil afin de permettre au plus grand nombre de salariés de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord cadre ; que pour accueillir les demandes des salariés, le Conseil de prud'hommes s'est borné à retenir une rupture d'égalité des rémunérations du fait que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 privait une partie des salariés du bénéfice de la prime anniversaire ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'il y avait été invité, si l'employeur ne justifiait pas d'une raison objective à la différence de rémunérations, le Conseil de prud'hommes a violé la règle susvisée ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser aux salariés des dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE les demandeurs sont bien fondés à solliciter le paiement de dommages-intérêts pour paiement tardif et résistance abusive ;

1. ALORS QUE la cassation obtenue sur le premier moyen entraînera par voie de conséquence la cassation de ce chef de décision en application de l'article 624 du nouveau code de procédure civile.

2. ALORS QUE les dommages intérêts résultant du retard dans l'exécution d'une obligation au paiement d'une somme d'argent, ne consistent jamais que dans la condamnation aux intérêts au taux légal, lesquels ne courent que du jour de la sommation de payer ; que le juge ne peut allouer au créancier des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires qu'à la condition de constater l'existence d'un préjudice indépendant du retard de paiement ; qu'en l'espèce, le Conseil de prud'hommes, qui a alloué aux salariés des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires « pour paiement tardif » de la prime revendiquée, a violé l'article 1153 du Code civil ;

3. ALORS en outre QUE le juge ne peut allouer au créancier des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires qu'à la condition de constater la mauvaise foi du débiteur ; qu'en l'espèce, en allouant aux salariés des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires sans caractériser la mauvaise foi de l'employeur, le Conseil de prud'hommes a encore violé l'article 1153 du Code civil ;

4. ALORS QUE l'abus dans l'exercice du droit de se défendre en justice doit être caractérisé ; qu'en l'espèce, en condamnant l'employeur à des dommages-intérêts pour résistance abusive, sans relever aucun fait de nature à faire dégénérer en abus l'exercice par celui-ci de son droit de défendre en justice, le Conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil.