

16 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-22.734

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00334

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 mars 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 334 F-D

Pourvoi n° Z 20-22.734

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 MARS 2022

L'association Bâtiment CFA Normandie, dont le siège est [Adresse 2], venant aux droits de l'association BTP CFA de Basse-Normandie, a formé le pourvoi n° Z 20-22.734 contre l'arrêt rendu le 15 octobre 2020 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à M. [X] [H], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association Bâtiment CFA Normandie, venant aux droits de l'association BTP CFA de Basse-Normandie, après débats en l'audience publique du 26 janvier 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 15 octobre 2020), M. [H], salarié de l'association Bâtiment CFA Normandie a saisi la juridiction prud'homale de demandes à caractère indemnitaire, présentant en cause d'appel des demandes nouvelles relatives à la régularisation d'un accord collectif et en paiement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et de dommages-intérêts, ainsi qu'en annulation d'une sanction disciplinaire et rappel de salaire subséquent.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

Motivation

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision

spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme à titre de prime, outre les congés payés afférents, alors « qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, il était constant que par note unilatérale du 29 mars 2019, l'employeur avait réservé une prime exceptionnelle aux salariés des catégories inférieures A à E, à l'exclusion des salariés de classes F à J, soit essentiellement les personnels de formation (classe F) et les cadres (classes G à J) ; que la cour d'appel a retenu qu'en excluant les salariés de classe F comprenant essentiellement des personnels de formation du versement de la prime exceptionnelle, contrairement à ce qu'avaient envisagé des projets d'accords collectifs non conclus, l'employeur aurait violé le principe d'égalité dès lors qu'il n'avait pas d'argument objectif justifiant cette situation ; qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'éléments caractérisant que les salariés de classe F se trouvaient dans une situation identique à celle des salariés de classe A à E bénéficiant de la prime exceptionnelle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement et l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

4. En application de ce principe, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

5. Il résulte du texte susvisé qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge, qui est tenu d'en contrôler concrètement la réalité et la pertinence, les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence.

6. Pour condamner l'employeur, à raison d'une atteinte à l'égalité de traitement, à payer aux salariés de la catégorie F de la grille de salaire et d'avancement de l'association une certaine somme à titre de prime exceptionnelle dite au pouvoir d'achat, accordée par note interne du 1er avril 2019 aux salariés des catégories A à E, outre les congés payés afférents, l'arrêt retient, d'abord, que l'employeur, qui aurait fait échouer les négociations ouvertes sur la prime de pouvoir d'achat, a diffusé une note par laquelle il prenait la décision de verser en lieu et place de la prime en cours de discussion qui concernait également le personnel de classe F, le versement d'une prime exceptionnelle qui les excluait, sans avancer d'argument objectif justifiant cette exclusion.

7. Il retient que, bien au contraire, l'attribution de la prime était fondée sur un critère qui portait atteinte à la liberté de l'organisation syndicale de régulariser ou non un accord d'entreprise, faute pour l'employeur, qui soutenait que

l'attribution de celle-ci avait été réservée aux catégories de personnel à raison du faible montant des rémunérations conventionnelles qu'elles percevaient et des sujétions particulières en termes de durée du travail auxquelles elles étaient astreintes, de fournir les explications sur ces points.

8. Il ajoute, enfin, que si les classes de cadres G à J ont été également exclues de la prime pouvoir d'achat, la raison en est vraisemblablement le montant des salaires que ces cadres percevaient.

9. L'arrêt en déduit que les salariés de la classe F incluant essentiellement des personnels de formation se sont trouvés exclus de la prime exceptionnelle, alors qu'il était constant qu'ils étaient ceux concernés par les accords en cours de négociation sur la multimodalité et sur la prime de pouvoir d'achat, cette exclusion caractérisant à leur égard une inégalité de traitement.

10. En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que les salariés de classe F se trouvaient dans une situation identique, au regard de la prime de pouvoir d'achat, à celle des salariés de la classe A à E, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquences de la cassation

11. La cassation prononcée sur le premier moyen n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association Bâtiment CFA Normandie à payer à M. [H] les sommes de 1 000 euros à titre de prime pour atteinte à l'égalité de traitement et de 100 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 15 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne M. [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour l'association Bâtiment CFA

Normandie.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'association Bâtiment CFA Normandie fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné l'association Bâtiment CFA Normandie à payer à M. [H] les sommes de 1 000 euros à titre de prime pour atteinte à l'égalité de traitement et de 100 euros à titre de congés payés afférents ;

1) ALORS QU'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, il était constant que par note unilatérale du 29 mars 2019, l'employeur avait réservé une prime exceptionnelle aux salariés des catégories inférieures A à E, à l'exclusion des salariés de classes F à J, soit essentiellement les personnels de formation (classe F) et les cadres (classes G à J) ; que la cour d'appel a retenu qu'en excluant les salariés de classe F comprenant essentiellement des personnels de formation du versement de la prime exceptionnelle, contrairement à ce qu'avaient envisagé des projets d'accords collectifs non conclus, l'employeur aurait violé le principe d'égalité dès lors qu'il n'avait pas d'argument objectif justifiant cette situation ; qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'éléments caractérisant que les salariés de classe F se trouvaient dans une situation identique à celle des salariés de classe A à E bénéficiant de la prime exceptionnelle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

2) ALORS QU'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu une méconnaissance du principe d'égalité, du fait que les salariés de classe F ne bénéficiaient pas de la prime exceptionnelle, aux motifs, d'une part, que seuls les salariés de classes G à J étaient cadres, d'autre part, que les salariés de la classe F, incluant essentiellement des personnels de formation, étaient concernés par l'accord en cours de négociation sur la multimodalité et par l'accord sur la prime de pouvoir d'achat dont l'employeur aurait, selon elle, fait échouer les négociations ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants à caractériser une identité de situation entre les salariés de niveau F et ceux de niveau A à E, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

3) ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les écrits soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas d'argument objectif justifiant de l'exclusion des salariés de classe F de la prime exceptionnelle (arrêt page 7, § 2) ; qu'elle a ajouté que si l'association Bâtiment CFA Normandie affirmait que le versement de cette prime n'avait été opéré qu'à certaines catégories de personnel à raison notamment du montant des rémunérations conventionnelles desdites catégories, elle n'en apportait aucune preuve de quelque nature que ce soit en se référant seulement à une pièce « qui s'avère être la grille de classification de la convention collective » (arrêt page 6, antépénultième) ; que cependant, la pièce sur laquelle se fondait l'employeur (conclusions page 19, al. 3) n'était pas une simple grille de classification, mais l'« Accord CCCA-BTP classification et système de rémunération – 30/06/2015 », comme l'indiquait le bordereau de communication de pièces qui incluait les grilles de rémunération montrant les différences de salaires conventionnels entre les salariés selon la classe, A à J, à laquelle ils appartenaient ; qu'il en résulte que la cour d'appel a dénaturé cette pièce et a violé le principe susvisé.

SECOND MOYEN DE CASSATION

L'association Bâtiment CFA Normandie fait grief à la décision attaquée d'AVOIR annulé la sanction disciplinaire du 19 septembre 2018 [en réalité 11 octobre 2018] et condamné l'association Bâtiment CFA Normandie à payer à M. [H] la somme de 135,08 euros à titre de rappel de salaire pour mise à pied et celle de 13,50 euros à titre de congés payés afférents ;

ALORS QUE tenus de motiver leur décision, les juges doivent viser et examiner les éléments de preuve versés aux débats ; qu'en l'espèce, pour justifier du bien-fondé de la mise à pied du 11 octobre 2018, et plus particulièrement du grief relatif au courriel adressé par M. [H] à la fédération française du bâtiment, l'employeur versait aux débats des courriels d'un autre salarié de l'entreprise, M. [D] (pièces d'appel n° 25, 26 et 28), et une attestation de ce dernier (pièce d'appel n° 27),

révélant que le comportement de M. [H] avait été fautif ; qu'en omettant d'examiner ces éléments de preuve dont se prévalait l'employeur (conclusions page 23), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de caen
15 octobre 2020 (n°16/03060)

Textes appliqués

Article 1315, devenu 1353, du code civil.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 16-03-2022
- Cour d'appel de Caen 15-10-2020