SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 11 mai 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 569 FS-B

Pourvoi n° B 21-11.240

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 11 MAI 2022

1°/ la société La Romainville, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 4],

2°/ M. [X] [U], domicilié [Adresse 3], agissant en qualité de commissaire à l'exécution du plan de la société La Romainville,

ont formé le pourvoi n° B 21-11.240 contre l'arrêt rendu le 25 novembre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige les opposant :

1°/ à Mme [W] [S], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à l'UNEDIC délégation AGS-CGEA IDF-Est, dont le siège est [Adresse 1],

défenderesses à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société La Romainville et de M. [X] [U], ès qualités, et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 16 mars 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavrois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistements partiels

1. Il est donné acte à M. [U], agissant en qualité de commissaire à l'exécution du plan de la société La Romainville, du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Mme [Z] et l'UNEDIC délégation AGS-CGEA IDF-EST.

2. Il est donné acte à la société La Romainville du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'UNEDIC délégation AGS-CGEA IDF-EST.

Faits et procédure

3. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 novembre 2020), Mme [Z] a été engagée le 15 février 1988 par la société La Romainville.

4. Par lettre circulaire du 12 février 1992, l'employeur a informé les salariés de la mise en oeuvre d'une nouvelle méthode de calcul des salaires introduisant la notion, d'une part, de prime de production et, d'autre part, de gratification annuelle, remplaçant l'ancien système basé sur la prime d'ancienneté et la prime annuelle. La prime de production a été supprimée par l'employeur par courrier du 8 décembre 1999.

5. À compter du mois de juillet 2010 et avec effet rétroactif au mois de mars 2010, une prime d'assiduité a été mise en place.

6. La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un rappel de la prime de production depuis janvier 2011 outre congés payés afférents.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

7. 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.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. L'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, alors « qu'en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou

la même cause ne se cumulent pas, seul le plus favorable d'entre eux pouvant être accordé, cette comparaison devant être opérée globalement ; qu'il en résulte que sauf dispositions contraires, lorsque l'accord collectif et le contrat de travail prévoient chacun, selon des modalités différentes, une prime destinée à récompenser le salarié de sa présence effective à son poste de travail, celui-ci ne saurait bénéficier d'une application cumulative de ces dispositions et ne peut prétendre qu'au régime globalement le plus avantageux, après comparaison, notamment, des modalités d'octroi ou de calcul applicables ; qu'au cas présent, la société La Romainville faisait valoir, avec offre de preuves, que Mme [I] ne pouvait pas bénéficier du cumul de la prime de production et de la prime d'assiduité instaurée par accord collectif du 1er aout 2010, puisque ces deux primes, qui visaient toutes deux à encourager et récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, présentaient ainsi le même objet et la même cause ; que la société La Romainville sollicitait alors, à titre subsidiaire dans l'hypothèse où la cour d'appel considérerait que la prime de production présentait un caractère contractuel et allouerait à ce titre un rappel de salaire à Mme [Z], le remboursement par cette dernière de la prime d'assiduité qu'elle avait perçue durant toute la période concernée ; que pour débouter la société La Romainville de sa demande, la cour d'appel a énoncé que la prime de production qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par la société La Romainville à ses salariés dont Mme [Z] à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste et ne peut dès lors comme le soutient l'employeur se substituer à elle" ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que la prime de production et la prime d'assiduité avaient pour même objet de récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, de sorte qu'elles ne pouvaient pas se cumuler et que Mme [Z] ne pouvait prétendre qu'au régime le plus avantageux, après comparaison des modalités d'octroi et de calcul desdites primes, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble le principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2254-1 du code du travail :

9. Selon ce texte, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

10. En cas de concours entre les stipulations contractuelles et les dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.

11. Pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, l'arrêt retient que, la prime de production, qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par l'employeur à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste qui ne peut dès lors, comme le soutient l'employeur, se substituer à elle. L'arrêt en déduit que l'employeur qui échoue à rapporter la preuve que la prime d'assiduité a le même objet que la prime de production ne peut en réclamer le remboursement.

12. En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser que les primes de production et d'assiduité n'ont pas le même objet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Portée et conséquences de la cassation

13. La cassation prononcée sur le second moyen se rapportant au rejet de la demande de remboursement de prime d'assiduité, n'emporte pas cassation des chefs de dispositif qui condamnent l'employeur à verser une indemnité au titre

de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens, justifiés par d'autres condamnations non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la société La Romainville de sa demande de remboursement de prime d'assiduité, l'arrêt rendu le 25 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne Mme [Z] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société La Romainville ;

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 onze mai deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société La Romainville

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société La Romainville fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société La Romainville, prise en la personne de ses représentants légaux, à payer à Mme [Z] les sommes de 10.995,84 € à titre de rappel de salaire concernant la prime de production et de 1.099,58 € de congés payés y afférents ;

1. ALORS QUE l'avantage litigieux résultant d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur n'est pas incorporé au contrat de travail et ne peut changer de nature par l'effet de la recherche par l'employeur d'un accord avec ses salariés sur sa modification ; qu'au cas présent, la cour d'appel a retenu que « en premier lieu, par courrier du 12 février 1992 ( ) l'employeur a informé chacun des salariés de la mise en place de la prime de production dont il décrivait le mécanisme en sollicitant son accord, en précisant cependant que l'absence de réponse valait accord tacite » pour en déduire que la prime de production aurait été incorporée au contrat de travail de Mme [Z], de sorte qu'elle ne pouvait plus être unilatéralement supprimée par la société La Romainville ; qu'en statuant ainsi, cependant que la seule recherche par l'employeur de l'adhésion de son personnel sur la mise en place, par sa seule volonté, d'une prime de production ne pouvait suffire à en faire un élément contractuel, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause devenu les articles 1103 et 1104 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2. ALORS QUE le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord exprès de ce dernier, peu important que le nouveau mode proposé par l'employeur soit plus avantageux ; que l'acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ne se présume pas et ne peut résulter de la seule poursuite par ce dernier de l'exécution du contrat de travail dans ses nouvelles conditions ; qu'il en résulte qu'une prime versée en exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur ne peut s'incorporer au contrat de travail que si le salarié y a expressément consenti ; qu'au cas présent, pour juger que la suppression par la société La Romainville de la prime de production à compter du 1er janvier 2000 devait s'analyser, non comme la dénonciation d'un engagement unilatéral de l'employeur, mais comme une modification du contrat de travail soumise à l'accord préalable de Mme [Z], la cour d'appel a affirmé que la société La Romainville « ne pouvait ignorer la nature salariale de cet avantage et son incorporation au contrat de travail. Elle a d'ailleurs demandé à Mme [Z] et à ses collègues d'accepter

cette modification en précisant expressément que l'absence de réponse valait acceptation » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que la prime de production avait été instaurée unilatéralement par la société La Romainville, indépendamment de l'accord exprès exprimé ou non par le salarié, de sorte qu'elle ne pouvait pas s'être incorporée au contrat de travail et que la société La Romainville était fondée à la supprimer unilatéralement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause devenu les articles 1103 et 1104 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord exprès de ce dernier, peu important que le nouveau mode proposé par l'employeur soit plus avantageux ; que l'acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ne se présume pas et ne peut résulter de la seule poursuite par ce dernier de l'exécution du contrat de travail dans ses nouvelles conditions ; qu'il en résulte qu'une prime versée en exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur ne peut s'incorporer au contrat de travail que si le salarié y a expressément consenti ; qu'au cas présent, la société La Romainville faisait valoir que Mme [I] n'avait jamais accepté, ni même signé cette lettre et qu'elle en avait tout de même bénéficié, ce dont il résultait que la prime de production mise en place par lettre circulaire du 12 février 1992 provenait bien d'un engagement unilatéral de l'employeur (conclusions, p. 8, al. 1) ; qu'en jugeant néanmoins que cette prime de production s'était incorporée au contrat de travail de la salariée au motif que l'exposante avait « demandé à Mme [Z] et à ses collègues d'accepter cette modification en précisant expressément que l'absence de réponse valait acceptation », sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si Mme [Z] avait expressément donné son accord à l'instauration de ladite prime, qui seul aurait été de nature à l'incorporer à son contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause devenu les articles 1103 et 1104 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4. ALORS QUE la prime versée en exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur ne s'incorpore pas au contrat de travail et peut être unilatéralement supprimée par l'employeur sous réserve de respecter les règles de la dénonciation ; que dans cette hypothèse, la prime n'en constitue pas moins un élément du salaire et présente un caractère obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement, peu important son caractère variable ; qu'il en résulte que la nature salariale ou non d'un avantage octroyé par l'employeur au salarié ne suffit pas à lui conférer un caractère contractuel ; qu'au cas présent, pour juger que la prime de production mise en place par la société La Romainville par lettre circulaire du 12 février 1992 se serait incorporée au contrat de travail de Mme [Z], la cour d'appel a encore affirmé que « la société La Romainville qui revendiquait l'instauration d'une nouvelle méthode de calcul de salaires, ne pouvait ignorer la nature salariale de cet avantage » (arrêt, p. 5, al. 7) et que « la prime de production formait avec le salaire de base un des éléments composant le salaire brut » (arrêt, p. 5, al. 8) ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, cependant que la nature salariale ou non d'un avantage octroyé par l'employeur au salarié ne préjuge pas de son caractère contractuel, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause devenu les articles 1103 et 1104 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5. ALORS QUE tout jugement doit être motivé et que les juges du fond doivent viser les pièces sur lesquelles ils se fondent ; qu'au cas présent, pour juger que la prime de production instaurée par la société La Romainville par lettre circulaire du 12 février 1992 se serait incorporée au contrat de travail de Mme [Z], la cour d'appel a encore affirmé que la société La Romainville aurait remplacé « par la prime de production deux primes antérieures, elles-mêmes intégrées à la rémunération du salarié » ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments de preuve elle se fondait pour affirmer péremptoirement que ces primes antérieures, intitulées prime d'ancienneté et prime annuelle et supprimées en 1987 et 1989, auraient été intégrées à la rémunération du salarié, la cour d'appel n'a pas mis en la Cour de cassation d'exercer son contrôle et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE

La société La Romainville fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la société La Romainville de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité ;

ALORS QUE qu'en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne se cumulent pas, seul le plus favorable d'entre eux pouvant être accordé, cette comparaison devant être opérée globalement ; qu'il en résulte que sauf dispositions contraires, lorsque l'accord collectif et le contrat de travail prévoient chacun, selon des modalités différentes, une prime destinée à récompenser le salarié de sa présence effective à son poste de travail, celui-ci ne saurait bénéficier d'une application cumulative de ces dispositions et ne peut prétendre qu'au régime globalement le plus avantageux, après comparaison, notamment, des modalités d'octroi ou de calcul applicables ; qu'au cas présent, la société La Romainville faisait valoir, avec offre de preuves, que Mme [I] ne pouvait pas bénéficier du cumul de la prime de production et de la prime d'assiduité instaurée par accord collectif du 1er aout 2010, puisque ces deux primes, qui visaient toutes deux à encourager et récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, présentaient ainsi le même objet et la même cause ; que la société La Romainville sollicitait alors, à titre subsidiaire dans l'hypothèse où la cour d'appel considérerait que la prime de production présentait un caractère contractuel et allouerait à ce titre un rappel de salaire à Mme [Z], le remboursement par cette dernière de la prime d'assiduité qu'elle avait perçue durant toute la période concernée ; que pour débouter la société La Romainville de sa demande, la cour d'appel a énoncé que « la prime de production qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par la société La Romainville à ses salariés dont Mme [Z] à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste et ne peut dès lors comme le soutient l'employeur se substituer à elle » (arrêt, p. 5, dernier alinéa) ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que la prime de production et la prime d'assiduité avaient pour même objet de récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, de sorte qu'elles ne pouvaient pas se cumuler et que Mme [Z] ne pouvait prétendre qu'au régime le plus avantageux, après comparaison des modalités d'octroi et de calcul desdites primes, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble le principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application.