

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1073 F-D

Pourvoi n° A 21-15.356

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 28 SEPTEMBRE 2022

La société Onet services, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 21-15.356 contre l'arrêt rendu le 19 février 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4, 1), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [K] [B], domiciliée [Adresse 3],

2°/ au syndicat CGTdes entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Onet services, après débats en l'audience publique du 6 juillet 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Dumont, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 19 février 2021), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 20 mars 2019, pourvoi n° 17-19.279, 17-19.281, 17-19.282, 17-19.283, 17-19.286, 17-19.288, 17-19.290, 17-19.293, 17-19.294), Mme [B], entrée au service de la société Onet services à compter du 1er février 2006 en qualité d'agent de service, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution de son contrat de travail.
2. Le syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône (le syndicat) est intervenu à l'instance.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

3. 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 est irrecevable.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée un rappel de prime de treizième mois et une certaine somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, puis au syndicat diverses sommes à titre de dommages-intérêts et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés exerçant des fonctions et responsabilités distinctes justifiant de leur appartenance à des catégories professionnelles différentes ne sont pas placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la prime de treizième mois en litige était versée par l'employeur aux seules catégories des cadres, des agents de maîtrise et des secrétaires administratifs en considération de leurs qualifications et responsabilités ; qu'en condamnant cependant la société Onet services à verser cette prime aux salariées demanderesse, agents de service relevant de la catégorie des personnels d'exploitation, motif pris que la seule appartenance à une catégorie professionnelle est inopérante pour [les] exclure...du bénéfice de cette prime de treizième mois la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le principe à travail égal salaire égal ;

2°/ que, subsidiairement, en se déterminant aux termes de motifs inopérants pris de ce que ...les missions, attributions et responsabilités [sont] déjà prises en compte par les textes conventionnels pour déterminer la tranche de rémunération attribuée à chacune de ces catégories quand les responsabilités plus importantes confiées aux cadres, agents de maîtrise et assistants administratifs constituaient des justifications objectives et pertinentes d'une différence de traitement, peu important qu'elles soient déjà prises en considération dans le cadre de la classification conventionnelle, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement. »

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel n'ayant pas constaté que la prime de treizième mois était versée aux seules catégories des cadres, agents de maîtrise et secrétaires administratifs en considération de leurs qualifications et responsabilités, le moyen, pris en sa première branche, manque en fait.

6. La cour d'appel, qui a constaté que les missions et responsabilités confiées aux cadres, agents de maîtrise et assistants administratifs étaient déjà prises en compte pour la détermination de la rémunération conventionnelle et estimé que l'employeur ne justifiait pas de l'existence de critères d'attribution objectifs de la prime de treizième mois permettant d'en exclure les agents de service, a légalement justifié sa décision.

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes à la salariée à titre de rappel de prime de panier et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, puis au syndicat à titre de dommages-intérêts et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors « que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un

régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de panier a été instituée au sein de l'établissement de [Localité 4] par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant aux défenderesses, salariées d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que ... les salariés affectés sur le site du CEA de [Localité 4] perçoivent une prime de panier de façon forfaitaire et identique, quel que soit leur lieu d'habitation, que la prime de panier n'est pas versée en fonction de la distance séparant le domicile des salariés de leur lieu de travail qui les empêcherait de rentrer déjeuner chez eux, que le coût des repas sur place peut être variable en fonction du choix du salarié et ne constitue pas une raison objective d'attribution de la prime litigieuse la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

8. Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

9. Pour condamner l'employeur au paiement d'une prime de panier, l'arrêt énonce que l'accord du 27 octobre 2010 résultant de la négociation annuelle obligatoire entérinant le principe d'une prime de panier accordée exclusivement aux salariés affectés à l'établissement de [Localité 4], texte dont la salariée ne conteste pas la valeur d'accord collectif, est de nature à justifier les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais affectés à des établissements distincts, et qu'il appartient donc à la salariée de démontrer que ces différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

10. Il retient que les salariés affectés sur le site du CEA de [Localité 4] perçoivent une prime de panier de façon forfaitaire et identique quel que soit leur lieu d'habitation, que la prime de panier n'est pas versée en fonction de la distance séparant le domicile des salariés de leur lieu de travail qui les empêcherait de rentrer déjeuner chez eux, que le coût des repas sur place peut être variable en fonction du choix du salarié et ne constitue pas une raison objective d'attribution de la prime litigieuse.

11. En statuant ainsi, alors que l'accord d'établissement du 27 octobre 2010 permettait de présumer que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais affectés à des établissements distincts étaient justifiées, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée est sans incidence sur les condamnations de l'employeur aux dépens et au paiement, au profit de la salariée, d'une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, justifiées par la condamnation de ce dernier au paiement d'une prime de vacances, non remise en cause.

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 la société Onet services à payer à Mme [B] la somme de 10 610,34 euros à titre de rappel de prime de panier et au syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône les sommes de 80 euros à titre de dommages-intérêts et 50 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 19 février 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

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 d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne Mme [B] et le syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône 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 vingt-huit septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour la société Onet services

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à chacune des salariées défenderesses un « rappel de prime de treizième mois » et 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et au Syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 80 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS QUE quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés exerçant des fonctions et responsabilités distinctes justifiant de leur appartenance à des catégories professionnelles différentes ne sont pas placés dans une situation identique ;
qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la prime de treizième mois en litige était versée par l'employeur aux seules catégories des cadres, des agents de maîtrise et des secrétaires administratifs en considération de leurs qualifications et responsabilités ; qu'en condamnant cependant la société Onet services à verser cette prime aux salariées demanderesse, agents de service relevant de la catégorie des personnels d'exploitation, motif pris que « la seule appartenance à une catégorie professionnelle est inopérante pour [les] exclure...du bénéfice de cette prime de treizième mois » la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le principe « "à travail égal salaire égal" » ;

2°) ALORS subsidiairement QU'en se déterminant aux termes de motifs inopérants pris de ce que « ...les missions, attributions et responsabilités [sont] déjà prises en compte par les textes conventionnels pour déterminer la tranche de rémunération attribuée à chacune de ces catégories » quand les responsabilités plus importantes confiées aux cadres, agents de maîtrise et assistants administratifs constituaient des justifications objectives et pertinentes d'une différence de traitement, peu important qu'elles soient déjà prises en considération dans le cadre de la classification conventionnelle, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer aux salariées défenderesses diverses sommes à titre de rappel de prime de panier et 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et au Syndicat

CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 80 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS QUE les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de panier a été instituée au sein de l'établissement de [Localité 4] par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant aux défenderesses, salariées d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que « ... les salariés affectés sur le site du CEA de [Localité 4] perçoivent une prime de panier de façon forfaitaire et identique, quel que soit leur lieu d'habitation, que la prime de panier n'est pas versée en fonction de la distance séparant le domicile des salariés de leur lieu de travail qui les empêcherait de rentrer déjeuner chez eux, que le coût des repas sur place peut être variable en fonction du choix du salarié et ne constitue pas une raison objective d'attribution de la prime litigieuse » la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en se déterminant aux termes de motifs, pris de ce que l'ensemble des salariés du site de [Localité 4] aux abords duquel existaient pourtant des points de restauration percevait la prime de panier sans considération d'éloignement du domicile, tandis que des salariés dépendant d'autres établissements ne la percevaient pas bien que certains ne puissent rentrer chez eux déjeuner, lesquels ne constituent pas la démonstration, incombant aux salariées, de ce que la différence de traitement instituée était étrangère à toute considération de nature professionnelle la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article 1353 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer aux salariées défenderesses diverses sommes à titre de rappel de prime de panier et 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et au Syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 80 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

ALORS QUE les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de trajet a été instituée au sein de l'établissement de [Localité 4] par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant aux défenderesses aux présents pourvois, salariées d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que cette prime ne serait « ... pas versée pour compenser les frais de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. Ayant été attribuée à certains salariés exerçant un travail égal à celui [des demanderesses], sans qu'il soit justifié, au regard de l'avantage accordé, de raisons objectives tenant à des

considérations professionnelles, elle doit donc également [leur] profiter » la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives dont elle a contrôlé la pertinence, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail.