

**Arrêt n° 847 du 24 avril 2013 (12-10.196/12-10.219) - Cour de cassation -
Chambre sociale -**

Cassation partielle sans renvoi

Pourvoi n° 12-10.196

Demandeur(s) : M. Alain X... ; et autre

Pourvoi n° 12-10.219

Demandeur(s) : La caisse d'épargne d'Auvergne et du Limousin

Vu leur connexité, joint les pourvois n° F 12 10.196 et F 12 10219 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la caisse d'épargne d'Auvergne et du Limousin (la caisse) ; que la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance a dénoncé, le 20 juillet 2001, divers accords collectifs nationaux et locaux applicables au sein des entreprises du réseau des caisses d'épargne, dont l'un, du 19 décembre 1985, prévoyait le versement, outre d'un salaire de base, de primes de vacances, familiale et d'expérience, et d'une "gratification de fin d'année treizième mois" ; qu'aucun accord de substitution n'a été conclu à l'expiration des délais prévus à l'article L. 2261 13 du code du travail ; qu'un accord collectif du 11 décembre 2003 entrant en vigueur le 1er janvier 2004, a instauré une rémunération minimale conventionnelle ; que, par deux engagements unilatéraux, la Caisse nationale a, d'une part, fait bénéficier les salariés présents dans l'entreprise à l'expiration des délais prévus à l'article L. 2261 13 du code du travail des modalités d'évolution de la gratification de fin d'année, devenue un avantage individuel acquis, prévues par l'accord dénoncé, et, d'autre part, accordé aux salariés engagés postérieurement une prime de treizième mois répondant aux mêmes conditions d'ouverture, de calcul et de règlement ; qu'estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, M. X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que la caisse fait grief à l'arrêt de dire les demandes du salarié recevables pour la période postérieure au 30 décembre 2005 alors, selon le moyen, qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3245 1 du code du travail et 2224 du code civil que l'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits qui permettent de l'exercer ; qu'en l'espèce, les primes issues de l'accord du 19 décembre 1985 étant devenues des avantages individuels acquis le 22 octobre 2002, suite à la dénonciation de l'accord précité non suivie de la conclusion d'un accord de substitution, c'est à cette date que le salarié connaissait ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer son action ; qu'il résulte de l'arrêt qu'il a formé sa demande en paiement le 30 décembre 2010, soit plus de cinq ans après, et qu'elle était donc prescrite ; qu'en jugeant recevable cette demande pour la période postérieure au 30 décembre 2005, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu, à bon droit, que le délai de prescription courait à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances salariales revendiquées ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre de la gratification de fin d'année treizième mois, alors, selon le moyen :

1°/ que les avantages individuels acquis sont incorporés au contrat de travail au jour où la convention ou l'accord collectif dénoncé cesse de produire effet de sorte qu'ils ne peuvent plus être supprimés ou modifiés sans l'accord du salarié, quand bien même l'employeur prétendrait que la modification serait plus avantageuse pour lui ; que la structure de la rémunération constitue un avantage acquis qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; que dès lors, cette intangibilité de la structure de la rémunération interdisait à la CEPAL de substituer un avantage nouveau accordé par voie de mesure unilatérale à tous les salariés en contrepartie du travail, intégré dans la rémunération annuelle minimale, à l'avantage acquis, comme tel non intégrable dans la rémunération annuelle minimale, dont les salariés engagés avant le 22 octobre 2002 étaient titulaires faisant ainsi disparaître cet avantage acquis qui aurait été absorbé par l'avantage nouveau ; que la disparition de cet avantage résultait de la substitution, sur les bulletins de salaire, à partir du mois de décembre 2002, de la gratification de fin d'année et de son remplacement par le treizième mois, calculé différemment ; que dès lors, c'est au prix d'une violation du principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause et de l'article 1134 du code civil que la cour d'appel a jugé qu'il résultait des bulletins de salaire de l'exposant que la gratification de fin d'année avait continué à lui être versée chaque année sur les mêmes bases et pouvait être prise en compte au titre de la RAM ;

2°/ que M. X... avait fait valoir que la gratification de fin d'année, devenue un avantage individuel acquis, aurait dû être intégrée au salaire de base et versée en plus de la RAM aux salariés présents dans l'entreprise au 22 octobre 2002 ; qu'en s'abstenant de répondre à ses conclusions sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que si la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier les différences de traitement entre eux à la seule exception de celles résultant pour les salariés engagés avant la dénonciation des avantages individuels acquis par ces derniers lesquels ont pour objet de compenser en l'absence de conclusions d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages ; que dès lors, à supposer que la somme versée à partir du mois de décembre 2002 au salarié de la CEPAL était bien, sous un autre nom, l'avantage individuel acquis par les salariés engagés avant le 22 octobre 2002, ces derniers se sont trouvés lésés puisqu'exclus d'un avantage collectif accordé aux « nouveaux » qui aurait nécessité la conclusions d'un accord de substitution instituant un treizième mois ; qu'en décidant néanmoins que, si l'employeur avait décidé de faire bénéficier l'ensemble des salariés du même avantage quelle qu'en soit la source, M. X... ne pouvait se plaindre d'être lésé dès lors qu'il ne contestait pas que la gratification dont il bénéficiait au titre de l'avantage individuel acquis n'était pas restée figée et évoluait comme la prime de treizième mois accordée aux salariés nouvellement embauchés de sorte que tous les salariés bénéficiaient du même avantage alors que le bénéfice de l'avantage acquis ne pouvait le priver du droit à la prime de treizième mois accordée aux salariés nouvellement

embauchés, la cour d'appel a violé les articles L. 2261 13 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que l'employeur fasse bénéficier, par engagement unilatéral, les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif d'avantages identiques à ceux dont bénéficient, au titre des avantages individuels acquis, les salariés engagés antérieurement à la dénonciation de l'accord ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté, sans dénaturer les bulletins de paie, que le salarié avait effectivement perçu, au mois de décembre de chaque année, la gratification de fin d'année prévue par l'accord du 19 décembre 1985, et retenu à bon droit que l'engagement unilatéral pris par la caisse de faire bénéficier les salariés engagés postérieurement à la dénonciation de l'accord collectif d'une prime de treizième mois identique à la gratification de fin d'année payée en tant qu'avantage individuel acquis aux salariés engagés antérieurement à la dénonciation n'avait pas eu pour effet de supprimer le dit avantage, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu l'article 2 de l'accord collectif national de la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance sur la rémunération annuelle minimale du 11 décembre 2003 ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, la rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié à temps complet, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé ;

Attendu que pour dire que le salarié avait, pour la période en litige, perçu une rémunération inférieure à la rémunération annuelle minimale prévue par l'accord du 11 décembre 2003 et correspondant à sa classification, et condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire à ce titre et de dommages intérêts, l'arrêt retient que les avantages individuels acquis résultant des accords dénoncés et non suivis, dans les délais prévus à l'article L. 2261 13 du code du travail, d'accords de substitution, et le complément de rémunération dont bénéficient les salariés, lesquels sont des éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe de la prestation de travail, doivent, sous peine de voir remettre en cause leur existence, être exclus de l'assiette de comparaison avec la rémunération annuelle minimale ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les avantages individuels acquis et le complément de rémunération ne font pas partie, dans l'accord instituant une rémunération annuelle minimale conventionnelle, des éléments exclus de l'assiette de comparaison pour déterminer la dite rémunération, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le troisième moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation à intervenir sur le deuxième moyen du pourvoi de l'employeur emporte la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif critiqué par le troisième

moyen de ce pourvoi et relatif aux dommages intérêts dus au syndicat du personnel banque assurances CGT Auvergne Limousin ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen du pourvoi n° F 12 10.196 :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la caisse d'épargne d'Auvergne et du Limousin à payer des sommes à titre de rappel de salaire et de dommages intérêts à M. X... et des dommages intérêts au Syndicat du personnel banque assurances CGT Auvergne Limousin, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi de ces chefs ;

Déboute M. X... de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de la rémunération annuelle minimale et de dommages intérêts et le Syndicat du personnel banque assurances CGT Auvergne Limousin de sa demande en paiement de dommages intérêts

Président : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président

Rapporteur : Mme Ducloz, conseiller référendaire

Avocat général : M. Foerst

Avocat(s) : SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray ; SCP Gatineau et Fattaccini
