

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 16 février 2012

N° de pourvoi: 10-21864 10-21865 10-21866 10-21867 10-21868

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Gaschignard, SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° s X 10-21. 864, Y 10-21. 865, Z 10-21. 866, A 10-21. 867 et B 10-21. 868 ;

Attendu que M. X... et quatre autres salariés intérimaires de la société Adecco, mis à disposition de la chambre de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales par de nombreux contrats de travail temporaire en qualité de bagagistes pour travailler à l'aéroport de Perpignan-Rivesaltes, ont saisi la juridiction prud'homale en juillet 2007 afin de voir requalifier les contrats d'intérim en contrats à durée indéterminée et de se voir allouer, sur le fondement du statut des agents des chambres de commerce et d'industrie, des rappels de salaire, une prime de treizième mois, une majoration de salaire pour des heures de travail effectuées à l'occasion de jours fériés et une prime de vacances ;
Sur les moyens uniques du pourvoi principal de la chambre de commerce et d'industrie et du pourvoi incident de la société Adecco, tels qu'ils sont annexés :

Attendu que les moyens font grief aux arrêts d'accueillir les demandes des salariés ;

Mais attendu qu'au regard du principe d'égalité de traitement, la seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public ;

Et attendu qu'en l'absence de toute justification des différences de traitement par l'employeur, qui se bornait à affirmer que les dispositions du statut de la chambre de commerce et d'industrie n'étaient pas applicables aux salariés, la cour d'appel a pu décider que les salariés sous contrat à durée indéterminée devaient bénéficier, comme les personnels contractuels qu'elle employait, de la rémunération résultant de ce statut ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur les quatrièmes branches des moyens uniques du pourvoi principal et du pourvoi incident :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu qu'ayant accueilli la demande des salariés en paiement d'une prime de vacances sans répondre aux conclusions de la chambre de commerce et d'industrie qui faisait valoir

que cette prime avait été supprimée en 2003, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont fait droit à la demande des salariés de versement d'une prime de vacances, les arrêts rendus le 9 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier, autrement composée ;

Condamne la chambre de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la chambre de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales à payer à MM. X..., A..., B..., C... et Y..., la somme globale de 2 500 euros ;

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 des arrêts partiellement cassés ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize février deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen identique produit aux pourvois principaux n° s X 10-21. 864, Y 10-21. 865, Z 10-21. 866, A 10-21. 867 et B 10-21. 868 par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils pour la chambre de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales.

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Chambre de Commerce et d'Industrie des Pyrénées Orientales au paiement de diverses sommes à titre de rappel de primes dites de treizième mois, de primes de vacances, de majoration des heures travaillées les jours fériés ainsi qu'un rappel de salaires sur la rémunération de base, avec les congés payés y afférents

AUX MOTIFS QUE sur les rappels de salaires et accessoires, le salarié sollicite l'octroi de la prime de treizième mois en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice, un rappel de prime de vacances, le paiement des jours fériés et un rappel de salaire sur la base des salaires des bagagistes au sein de l'aéroport ; qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1251-18 et L. 1251-43, 6° du Code du travail que la rémunération perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure au montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ; que, par ailleurs, le salarié pouvant prétendre aux droits à un contrat à durée indéterminée à dater du premier jour de sa mission par application de l'article L. 1251-40 du Code du travail, est fondé à se prévaloir du principe d'égalité de traitement, tant en ce qui concerne la rémunération de base que tous ses accessoires ;

Qu'or, il résulte des articles 20 et 49-2 du Statut et Règlement intérieur du personnel que les personnels contractuels (CDD de plus de six mois) bénéficient tout comme les agents titulaires ou stagiaires, d'un treizième mois en fin d'année au prorata temporis (celui-ci étant égal au dixième du salaire qu'il aura effectivement perçu au cours de l'année précédente) ainsi que d'une prime de vacances forfaitaire sur la base de 50 % du salaire national mensuel minimum garanti dans les CCI avec majoration par enfant à charge ; Qu'en application des règles qui précèdent, le salarié a droit au titre de la prime de treizième mois à une certaine somme ; qu'il a également droit au titre de la prime de vacances, à une certaine ;

Que par ailleurs, le salarié a travaillé les jours fériés au cours des années de relation de travail ; qu'il résulte des pièces produites et notamment du bulletin de paye de son collègue Jean-Luc Z..., chef bagagiste, que la Chambre de commerce et d'industrie

rémunère son personnel 225 % l'heure travaillée un jour férié, alors que l'entreprise de travail temporaire n'a octroyé au salarié qu'un taux de 125 % ; que le salarié a produit un décompte détaillé des heures majorées qui lui sont dues à ce titre au vu des bulletins de paye qui lui ont été délivrés ; qu'il convient en conséquence d'y faire droit avec cette précision que les erreurs prétendument relevées par la Chambre de commerce sur l'existence de jours fériés certains mois sont soit sans rapport avec les demandes formulées par l'intéressé, soit non pertinentes (il existait bien un jour férié en juin 2009) ; qu'il lui sera en conséquence alloué de ce chef une certaine somme avec les congés payés afférents ;

Que concernant la rémunération de base, il est indiqué à l'article 49-2 (6°) du Statut et Règlement Intérieur du Personnel que la rémunération mensuelle d'un contractuel ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice de qualification de l'emploi ou, s'il ne figure pas dans la grille, d'un emploi équivalent en qualification et responsabilité ; qu'il résulte d'un document de la Chambre de commerce et d'industrie, daté de décembre 2009, versé aux débats par le salarié appelant (et dont l'authenticité n'est pas contestée par l'intimée), portant information sur la dénomination de l'emploi que l'emploi concerné est classé au niveau 2, échelon A, coefficient 300 ; que des points supplémentaires sont à ajouter compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé et des formations suivies ; qu'il en résulte une inégalité de traitement au niveau de la rémunération de base ; qu'après vérification, le décompte produit par le salarié pour la période considérée, lequel prend en considération les évolutions respectives, sur ladite période, du taux horaire qui a été appliqué au salarié et de celui dont il aurait dû effectivement bénéficier, fait ressortir un manque à gagner pour l'ensemble de la période à laquelle s'ajoute la somme due au titre des congés payés afférents ;

ALORS D'UNE PART QUE l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés que s'ils sont placés dans une situation identique ; que le personnel de la Chambre de commerce et d'industrie étant constitué d'agents de droit public et d'agents contractuels titulaires d'un contrat à durée déterminée, la Cour d'appel, qui après avoir requalifié les contrats de mission du demandeur en contrat de travail à durée indéterminée, a retenu qu'il existait une inégalité de traitement au niveau de la rémunération de base du salarié qui devait bénéficier d'une rémunération calculée sur la base de la grille indiciaire applicable aux agents exerçant l'emploi de bagagiste au sein de l'aéroport, sans rechercher si le salarié se trouvait dans une situation identique à celle du personnel visé par le statut dont elle faisait application, a privé sa décision de base légale au regard du principe susvisé ;

ALORS D'AUTRE PART QU'en ne recherchant pas si, comme le soutenait l'exposante, la comparaison qu'effectuait le salarié, exerçant un emploi de simple bagagiste dans l'aéroport, avec la situation d'un chef bagagiste pour prétendre à un rappel de salaires n'était pas impossible pour apprécier une éventuelle disparité de traitement, la Cour d'appel n'a pas non plus légalement justifié sa décision ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE l'article 20 et l'article 49-2 du Statut du personnel des Chambres de commerce et d'industrie ne font bénéficier que les agents titulaires et stagiaires ou les agents contractuels titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une prime de treizième mois ; qu'en accordant néanmoins au salarié, dont elle avait requalifié le contrat d'intérim conclu avec la société ADECCO en un contrat à durée indéterminée, ladite prime bien qu'aucune disposition du statut ne le prévoit, la Cour d'appel a fait une fausse application des articles susvisés et violé l'article 1134 du Code civil ;

ALORS DE QUATRIEME PART QUE ni l'article 49-2, l'article 20 du statut du personnel administratif des Chambres de commerce ne prévoient l'attribution d'une prime de vacances ; qu'en retenant que le salarié pouvait prétendre au versement d'une telle prime sur le fondement de ces textes, la Cour d'appel a violé ces textes et l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS ENFIN QU'en ne répondant pas au chef des conclusions de la CCI de PERPIGNAN qui faisait valoir que la prime de vacances avait été supprimée en 2003 et qu'aucun membre du personnel n'en bénéficiait plus depuis, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

Moyen identique produit aux pourvois incidents n° s X 10-21. 864, Y 10-21. 865, Z 10-21. 866, A 10-21. 867 et B 10-21. 868 par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Adecco industrie tertiaire.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société ADECCO à payer à Monsieur Y... diverses sommes à titre de rappel de primes dites de treizième mois, de rappel de prime de vacances, de majoration des heures travaillées les jours fériés et les congés payés afférents, de rappel de salaire sur la rémunération de base et les congés payés afférents, et au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, AUX MOTIFS QUE M. Y... sollicite l'octroi de la prime de treizième mois en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice, un rappel de prime de vacances, le paiement des jours fériés et un rappel de salaire sur la base des salaires de bagagistes au sein de l'aéroport ; qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1251-18 et L. 1251-43 6° du Code du travail que la rémunération perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure au montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ; que par ailleurs, M. Y... pouvant prétendre aux droits correspondant à un contrat à durée indéterminée à dater du premier jour de sa mission par application de l'article L 1251-40 du Code du travail, est fondé à se prévaloir du principe d'égalité de traitement, tant en ce qui concerne la rémunération de base que tous ses accessoires ; qu'or, il résulte des articles 20 et 49-2 du Statut et Règlement intérieur du personnel que les personnels contractuels (CDD de plus de six mois) bénéficient, tout comme les agents titulaires ou stagiaires, d'un « treizième mois » en fin d'année au prorata temporis (celui-ci étant égal au dixième du salaire qu'il aura effectivement perçu au cours de l'année précédente), ainsi que d'une prime de vacances forfaitaire sur la base de 50 % du salaire national mensuel minimum garanti dans les CCI avec majoration de 10 % par enfant à charge ; qu'en application des règles qui précèdent, M. Y... a droit au titre de la prime de treizième mois pour les années : (...) ; qu'il a droit également au titre de la prime de vacances aux sommes suivantes : (...) ; que par ailleurs, M. Y... a travaillé les jours fériés au cours des années de relation de travail ; qu'or il résulte des pièces produites et notamment du bulletin de paie de son collègue Jean-Luc Z..., chef bagagiste, que la Chambre de commerce et d'industrie rémunère son personnel 225 % l'heure travaillée un jour férié, alors que l'entreprise de travail temporaire n'a octroyé à M. Y... qu'un taux de 125 % ; que M. Y... a produit un décompte détaillé des heures majorées qui lui sont dues à ce titre au vu des bulletins de paie qui lui ont été délivrés ; qu'il convient en conséquence d'y faire droit, avec cette précision que les erreurs prétendument relevées par la Chambre de commerce sur l'existence de jours fériés certains mois sont soit sans rapport avec les demandes formulées par l'intéressé, soit non pertinentes (il existait bien un jour férié en juin 2009) ; qu'il lui sera en conséquence alloué de ce chef la somme de (...) € à titre de rappel de salaire et celle de (...) € au titre des congés payés y afférents ; que concernant la rémunération de base, il est indiqué à l'article 49-2 (6°) du Statut et Règlement Intérieur du Personnel que la rémunération mensuelle d'un contractuel ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice de qualification de l'emploi occupé ou, s'il ne figure pas dans la grille, d'un emploi équivalent en qualification et responsabilité ; qu'il résulte d'un document émanant de la Chambre de commerce et d'industrie, daté de décembre 2009, versé aux débats par le salarié appelant (et dont l'authenticité n'est pas contestée par l'intimée), portant information sur la dénomination de l'emploi que l'emploi concerné est classé au

niveau 2, échelon A, coefficient 300 ; que 7 points supplémentaires de coefficient « IE » et « IR » sont à ajouter compte tenu de l'ancienneté du salarié et des formations suivies ; que compte tenu de la valeur du point en vigueur en décembre 2009 le salaire aurait dû s'établir comme suit : $307 \times 4,6382 \text{ €} = 1.423,93 \text{ €}$, ce qui correspond à un taux horaire de 9,388 €, alors qu'à la même période M. Y... n'était payé que sur la base du SMIC horaire, soit 8,71 € ; qu'il existe donc bien une inégalité de traitement au niveau de la rémunération de base ; qu'après vérification, le décompte produit par le salarié pour la période allant d'avril 2005 à décembre 2009, lequel prend en considération les évolutions respectives, sur ladite période, du taux horaire qui a été appliqué au salarié et de celui dont il aurait dû effectivement bénéficier, fait ressortir un manque à gagner de (...) € pour l'ensemble de la période, à laquelle s'ajoute la somme de (...) € au titre des congés payés y afférents ; que le non respect du principe d'égalité de traitement tel qu'il résulte de l'application des articles L 1251-18 et L 1251-43 6° du Code du travail relève de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire qui a la qualité d'employeur du salarié intérimaire ; (...)

1. ALORS QUE l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de rémunération qu'entre des salariés placés dans une situation identique ; qu'en retenant l'existence d'une inégalité de traitement dans la rémunération de base versée au salarié par rapport à celle résultant de la grille indiciaire applicable aux agents exerçant l'emploi de bagagiste au sein de l'aéroport, quand elle constatait que Monsieur Y... ne sollicitait pas une titularisation en qualité d'agent de la Chambre de commerce et d'industrie (arrêt, p. 7), sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le salarié se trouvait dans une situation identique à celle du personnel visé par le statut du personnel de la Chambre de commerce et d'industrie dont elle faisait application, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » et des articles L. 1251-18 et L. 1251-43-6° du Code du travail ;

2. ALORS QUE l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de rémunération qu'entre des salariés placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que le salarié ne pouvait se comparer à Monsieur Z... dès lors que seul ce dernier avait le statut d'agent de droit public relevant du statut du personnel administratif des Chambres de commerce et d'industrie (conclusions d'appel, p. 5-6) ; que la cour d'appel a elle-même constaté que Monsieur Y... ne sollicitait pas une titularisation en qualité d'agent de la Chambre de commerce et d'industrie (arrêt, p. 7) ; qu'en faisant droit à sa demande de rappel de majoration des heures travaillées les jours fériés par référence à la majoration perçue par Monsieur Z..., sans s'expliquer sur la différence de situation invoquée entre les intéressés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » et des articles L. 1251-18 et L. 1251-43-6° du Code du travail ;

3. ALORS en outre et en tout état de cause QUE l'employeur n'est pas tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre des salariés exerçant des fonctions différentes, surtout lorsqu'elles relèvent de niveaux hiérarchiques différents ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt (p. 2, § 1 et 2, p. 6, § 3 et p. 9, dernier §) que Monsieur Y... était bagagiste et Monsieur Z... chef bagagiste ; qu'en faisant cependant droit à la demande de Monsieur Y... de rappel de majoration des heures travaillées les jours fériés par référence à la majoration perçue par Monsieur Z..., la cour d'appel a violé le principe « à travail égal, salaire égal » et les articles L. 1251-18 et L. 1251-43-6° du Code du travail ;

4. ALORS QUE ni l'article 49-2 ni l'article 20 du statut du personnel des chambres de commerce et d'industrie, dans leur rédaction modifiée par la Commission paritaire nationale du 11 mars 2003, applicable à l'espèce, ne prévoient l'existence d'une prime de vacances ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé ces textes ;

5. ALORS QUE les articles 20 et 49-2 du statut du personnel des Chambres de commerce et d'industrie réservent le bénéfice de la prime de treizième mois aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels titulaires d'un contrat à durée déterminée ; qu'en

accordant le bénéfice de cette prime à Monsieur Y..., dont elle avait requalifié les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier du 9 juin 2010