

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 24 avril 2013

N° de pourvoi: 12-10.196 12-10.219

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00847

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

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 ;

Condamne M. X... et le Syndicat du personnel banque-assurances CGT Auvergne-Limousin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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-quatre avril deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X... et le Syndicat du personnel banques assurances CGT Auvergne-Limousin, demandeurs au pourvoi n° F 12-10.196

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit que, pour apprécier si la rémunération versée aux salariés présents dans l'entreprise avant le mois d'octobre 2002 respectait la rémunération annuelle minimale (RAM) prévue par l'accord du 11 décembre 2003, les éléments de rémunération constituant des avantages individuels acquis et devant, à ce titre, être exclus du salaire de base étaient figés dans leur montant atteint au jour de la disparition des accords les ayant institués et ne pouvaient être actualisés et d'avoir, en conséquence, dit que la rémunération qu'avait perçue Monsieur X... n'était inférieure que de 853,54 euros à ce qu'il aurait dû percevoir en application de la RAM ;

AUX MOTIFS QUE pour fixer le montant de la somme réclamée qui porte sur la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2009, Monsieur X... a établi des tableaux récapitulant les éléments de rémunération devant être exclus du salaire de base et présente deux calculs différents en retenant ces éléments soit pour leur valeur actualisée soit pour la valeur figée en octobre 2002 en ce qui concerne les avantages individuels acquis ; que seul ce deuxième calcul peut être retenu ; qu'en effet, en tant qu'avantages individuels acquis, les éléments de rémunération issus des accords dénoncés sont figés pour leur montant atteint au jour de la disparition des accords les ayant institués et ne peuvent évoluer selon les modalités prévues par les accords dénoncés ; que par conséquent, même si les avantages individuels acquis ont bénéficié indirectement des augmentations générales de salaire en raison de leur intégration dans le salaire de base, le salarié n'est fondé à réclamer un rappel de salaire que sur la base du montant atteint par ces avantages au jour de la disparition des accords ; qu'il ressort de ces tableaux que le salarié a pris en compte la rémunération brute telle qu'elle apparaît sur les bulletins de salaire, étant précisé que les sommes versées au titre de la participation et de

l'intéressement ne figurent pas sur les bulletins de salaire ; qu'il a déduit de cette rémunération brute les éléments de rémunération selon lui à exclure ainsi que le montant de la part variable pour obtenir un montant à comparer à la RAM pour chaque année ; que compte tenu de ces éléments, la rémunération qu'a perçue Monsieur X... est inférieure de 853,54 euros à ce qu'il aurait dû percevoir en application de la RAM ;

ALORS D'UNE PART QUE par lettre du 31 octobre 2002, la CEPAL avait informé ses salariés qu'elle appliquerait les augmentations générales de salaire aux primes constituant des avantages individuels acquis ; que dès lors, en décidant que les éléments de rémunération constituant des avantages individuels acquis devaient être retenus à leur valeur figée en octobre 2002, sans, rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas décidé unilatéralement d'appliquer les augmentations générales de salaire aux primes constituant de tels avantages ce qui justifiait leur actualisation, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

ALORS D'AUTRE PART QUE la Cour d'appel avait constaté que, le 31 octobre 2002, l'employeur avait écrit aux salariés pour les informer que la prime familiale, la prime de vacances et la prime de durée d'expérience, resteraient acquises aux salariés concernés quant à leur montant mais surtout qu'elles seraient intégrées dans leur salaire de base et évolueraient dans l'avenir comme ce dernier ; que dès lors, en refusant de retenir les éléments de rémunération devant être exclus du salaire de base pour leur valeur actualisée, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard de l'article 1134 du Code civil et a violé ledit texte.

SECOND MOYEN DE CASSATION A REVOIR

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande d'exclusion de l'avantage individuel acquis « gratification de fin d'année » pour le calcul de la rémunération dite RAM, et de versement de ladite gratification en sus de l'avantage acquis résultant de son intégration dans la rémunération perçue ;

AUX MOTIFS QU'à la suite de la dénonciation de l'accord collectif du 19 décembre 1985, en l'absence d'accord de substitution, Monsieur X... devait continuer à bénéficier de cette gratification qui s'est incorporée à son contrat de travail à l'issue de la période de survie de l'accord dénoncé, en tant qu'avantage individuel acquis ; qu'il résulte des bulletins de salaire que cette prime a continué à lui être versée chaque année, aux mêmes dates, sur les mêmes bases et qu'elle a continué à apparaître sur une ligne spécifique du bulletin de salaire ; qu'il apparaît en outre, qu'elle n'a pas été figée à son montant atteint au jour de la disparition de l'accord mais que l'employeur a continué à la faire évoluer ; que Monsieur X... soutient que l'employeur a versé suite à l'accord de 2003, la RAM en 13 mensualités à tous les salariés, engagés ou non avant le 22 octobre 2002 et qu'il aurait ainsi fait disparaître l'avantage individuel acquis dont il bénéficiait ; que cependant il ressort seulement des pièces produites que les salariés engagés après le 22 octobre 2002 ont vu, à partir du 1er janvier 2004, leur rémunération annuelle brute versée en 13 mensualités ; que les bulletins de salaire de Monsieur X... montrent, quant à eux, qu'il n'a pas perçu, au titre du 13ème mois une somme égale à 1/13ème de la RAM mais un salaire de décembre

multiplié par deux ainsi que le prévoyait l'accord de 1985 ; que dès lors, il ne saurait soutenir qu'il ne continuerait pas à bénéficier de l'avantage individuel acquis ; que la RAM ne fixant qu'un montant minimum annuel garanti, ni la mise en place de cette garantie à partir du 1er janvier 2004 ni le fait que les salariés nouvellement embauchés soient rémunérés sur 13 mois ne peuvent, en eux-mêmes, apporter la preuve contraire ; que si l'employeur a décidé, de faire bénéficier l'ensemble des salariés du même avantage, quelle qu'en soit la source, Monsieur X... ne peut se plaindre d'être lésé pour être exclu du bénéfice de l'avantage collectif accordé aux « nouveaux » salariés puisqu'il ne conteste pas que la gratification dont il bénéficie au titre de l'avantage individuel acquis n'est pas restés figée et évolue comme la prime de 13ème mois accordée aux salariés nouvellement embauchés de sorte que tous les salariés bénéficient du même avantage ;

ALORS D'UNE PART 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 ;

ALORS D'AUTRE PART QUE l'exposant 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 ;

ALORS ENCORE 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 13ème 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, Monsieur 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 13ème 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 13ème 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.

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la caisse d'épargne d'Auvergne et du Limousin, demanderesse au pourvoi n° F 12-10.219

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté l'exception de prescription concernant les demandes portant sur la période postérieure au 30 décembre 2005,

AUX MOTIFS QUE l'article L. 3245-1 du Code du travail dispose que l'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du Code civil lequel précise que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits qui permettent de l'exercer ; que la prescription ainsi prévue est une prescription libératoire extinctive dont le point de départ, s'agissant d'une action en paiement du salaire, est la date à laquelle celui-ci devient exigible, étant précisé que le délai court à compter de chacune des fractions de la somme réclamée ; que contrairement à ce que soutient l'employeur, ces dispositions n'ont pas pour effet d'interdire toute demande de rappel de salaire dès lors que le droit au salaire revendiqué est né à une date antérieure de plus de cinq ans à la date de la demande mais seulement de limiter le rappel possible aux cinq dernières années précédant la date à laquelle la demande est formulée ; qu'en l'espèce, la demande ayant été introduite par demande du 30 décembre 2010 portant demande de réinscription de l'affaire au rôle de la cour suite à la mesure de retrait prononcée précédemment, le salarié est recevable à former des demandes de rappel de salaire pour la période postérieure au 30 décembre 2005 ;

ALORS 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.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la CEPAL à verser à Monsieur X... un rappel de salaire de 1.045,99 € (avec intérêts au taux légal à compter du 30 décembre 2010 et capitalisation des intérêts), ainsi que 400 € à titre de dommages et intérêts, et 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS QUE Sur les éléments de rémunération à exclure de l'assiette de comparaison de la rémunération annuelle minimale : selon l'article L 132-8 du code du travail, devenu l'article L 2261-13, lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai ; qu'il résulte de ce texte que les avantages acquis sont incorporés au contrat de travail au jour où la convention ou l'accord collectif dénoncé cesse de produire effet et qu'ils ne peuvent plus être supprimés ou modifiés sans l'accord du salarié ; que les avantages individuels acquis sont constitués par tous les avantages qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procuraient au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondaient à un droit déjà ouvert et non seulement éventuel ; que s'agissant de la rémunération, le maintien des avantages individuels acquis implique non seulement le maintien du niveau de la rémunération au jour où la convention ou l'accord collectif dénoncé cesse de produire ses effets mais aussi le maintien de la structure de la rémunération, cette structure, dont seul le maintien garantit aux intéressés, pour l'avenir, les mêmes droits que ceux dont ils bénéficiaient antérieurement, constituant en elle-même un avantage individuel acquis ; qu'en l'espèce, l'accord collectif national du 19 décembre 1985 a mis en place un système de rémunération par points, institué une rémunération globale garantie mensuelle et créé plusieurs primes ; que la prime dite "de durée d'expérience" (article 15) était attribuée aux salariés ayant au moins 3 ans de présence, était versée avec une périodicité mensuelle et s'effectuait par l'attribution, tous les trois ans, de points supplémentaires ; que la prime dite "familiale" (article 16) était versée avec une périodicité mensuelle à chaque salarié chef de famille et était calculée par attribution de points en fonction du nombre d'enfants ; que la prime dite "de vacances" (article 18) était versée à chaque salarié au mois de mai et était égale à 60% de la rémunération globale garantie du niveau C de la grille de classification ; que l'accord collectif national du 8 janvier 1987 a défini, dans son article I, la rémunération effective des salariés :

"A. La rémunération effective comprend l'ensemble des éléments de rémunération perçus par un salarié à l'occasion ou en contrepartie de son activité professionnelle, quelle que soit la périodicité ou la forme de leur versement.

B. La rémunération globale garantie est une référence de comparaison assurant au salarié, dans les conditions de l'article J-D) ci-après, un niveau garanti de rémunération effective.

C. Chaque salarié dispose de droits relatifs à son ancienneté acquise dans le réseau au 31 juillet 1986, dont la valeur, exprimée en francs :

- figure dans un tableau annexé au présent accord (annexe 1) pour les salariés du réseau

dont la classification et l'ancienneté étaient exprimées en référence aux classes, catégories, grades, échelons en vigueur dans les Caisses ;

- est déterminée par accord d'entreprise pour les autres salariés. A défaut d'accord, cette valeur figure dans le tableau annexé (Annexe 2).

Ces valeurs varieront jusqu'au 1^{er} juillet 1990, dans les mêmes conditions que la valeur du point créé à l'article 13 de l'accord du 19 décembre 1985 sur la classification.

D. La rémunération effective de chaque salarié, compte non tenu:

- des éléments de rémunération statutaires ou aléatoires en vigueur à périodicité non mensuelle, pour leurs stricts montants et conditions d'attribution statutaires.

- de la valeur de l'ancienneté acquise, calculée conformément à l'article J-C) ci-dessus,

doit être au moins égale à la rémunération globale garantie applicable au salarié, majorée des éléments statutaires garantis en vigueur, à périodicité mensuelle, pour leurs stricts montants et conditions d'attribution statutaires” ;

qu'il résulte de ces accords et des bulletins de salaire versés aux débats qui en traduisent l'application, que la structure de la rémunération des salariés alors présents dans l'entreprise était constituée par un salaire de base majoré de différents éléments dont les primes prévues par l'accord du 19 décembre 1985 ; que les accords du 19 décembre 1985 et du 8 janvier 1987 ayant été dénoncés par l'employeur le 20 juillet 2001 sans qu'aucun accord de substitution n'ait été conclu dans le délai de survie, l'employeur a informé, le 31 octobre 2002, les salariés de ce que la prime familiale, la prime de vacances et la prime de durée d'expérience, issues de l'accord de 1985, resteraient acquises aux salariés concernés quant à leur montant mais seraient intégrées dans le salaire de base mensuel et évolueraient dans l'avenir comme ce dernier ; que par la suite, un accord collectif national a été conclu le 11 décembre 2003 créant une Rémunération brute Annuelle Minimale (RAM) et précisant que “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 travaillant à temps complet doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé” ; que si, à la suite de l'arrêt de la cour de cassation du 1^{er} juillet 2008, l'employeur, pour tenir compte de l'avantage acquis au titre de la structure de la rémunération, a modifié la présentation des bulletins de salaire des salariés concernés en distinguant, sur 4 lignes, le salaire de base de la prime familiale, de la prime d'expérience et de la prime de vacances, c'est à tort qu'il entend tenir compte de ces primes pour respecter la Rémunération Annuelle Minimale prévue par l'accord de 2003 ; que dans la mesure où les salariés présents dans l'entreprise avant le mois d'octobre 2002, comme M. X..., bénéficiaient d'un avantage individuel acquis à la structure de la rémunération telle qu'elle résultait des accords de 1985 et de 1987, ils devaient continuer à bénéficier d'une rémunération composée d'un salaire de base augmenté des éléments de rémunération constituant des avantages individuels acquis ; que le fait que l'accord de 2003 n'exclue de la rémunération brute annuelle pour la comparer à la RAM, que les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable ne saurait permettre à l'employeur de soutenir que les primes issues des accords de 1985 et de 1987 devraient être prises en compte ; que les partenaires sociaux de 2003 ont seulement décidé que la rémunération devant être servie doit respecter une rémunération minimum ; qu'il s'ensuit que les salariés embauchés après le mois d'octobre 2002 doivent bénéficier d'une rémunération

au moins égale à la RAM ; que pour les salariés présents dans l'entreprise avant le mois d'octobre 2002, le respect de la RAM ne peut s'apprécier qu'en considération du seul salaire de base à l'exclusion des avantages individuels acquis sauf à remettre en cause l'existence même de ces derniers ; que pour apprécier le respect d'un salaire minimum conventionnel, seuls doivent être pris en compte les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe de la prestation de travail ; que les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe de la prestation de travail ne peuvent être compris dans les minima sociaux conventionnels sauf si l'accord collectif qui les institue le prévoit expressément, en tout ou en partie ; que les avantages individuels acquis ne sont pas des éléments de rémunération versés en contrepartie de la prestation de travail mais ont pour objet de compenser le préjudice résultant pour les salariés de la suppression des avantages prévus par la convention ou l'accord dénoncé ; qu'il s'ensuit, en l'espèce, que, ceux-ci n'étant pas expressément compris dans la RAM par l'accord de 2003, la comparaison entre la RAM et la rémunération perçue par le salarié doit se faire en excluant les avantages individuels acquis ; que M. X... est, en conséquence, bien fondé à demander que les primes issues de l'accord de 1985 (prime de durée d'expérience, prime de famille, prime de vacances) qui ne sont pas des sommes versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, soient exclues de l'assiette de comparaison avec la RAM ; qu'il en est de même en ce qui concerne l'avantage constitué par la majoration de salaire résultant de la prise en compte de l'ancienneté, avantage dont le salarié bénéficiait en application de l'accord du 8 janvier 1987 et qui est devenu pour lui, à la suite de la dénonciation de l'accord et de l'absence d'accord de substitution, un avantage individuel acquis ; que s'agissant des éléments de rémunération issus d'accords locaux, M. X... verse aux débats les deux accords du 8 octobre 2002 portant sur l'aménagement du système de rémunérations signés l'un au sein de la Caisse d'Epargne d'Auvergne, l'autre au sein de la Caisse d'Epargne du Limousin, qui, ainsi qu'il ressort des explications fournies par les deux parties, avaient pour but d'harmoniser les structures de rémunération des salariés des deux entreprises. ; que l'accord concernant la Caisse d'Epargne d'Auvergne a ainsi décidé d'intégrer un complément de rémunération dans le salaire de base des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord (soit 300,00 € par mois dans le cas de M. X...) ; que l'article 3 de cet accord précise que, "dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système de rémunération et dans l'éventualité de la mise en oeuvre d'une garantie individuelle de rémunération, les effets de la présente intégration seront neutralisés" ; que pour soutenir qu'il n'y aurait pas lieu d'exclure ce complément de rémunération de l'assiette de comparaison avec la RAM, l'employeur fait valoir que cette dernière est une garantie de rémunération collective alors que le dispositif de 2002 ne visait que la situation individuelle de chaque salarié dans l'attente de la signature de l'accord collectif national du 25 juin 2004 et elle invoque l'article 8 de cet accord qui prévoit que: "Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail" ; qu'il n'est pas contesté que l'accord de 2004 garantit aux salariés concernés une évolution déterminée du salaire de base par rapport à la rémunération annuelle minimale, compte non tenu du complément de rémunération issu de l'accord de 2002 ; que l'accord du 8 octobre 2002 a posé le principe de la neutralisation des effets de l'intégration au salaire de base des compléments de rémunération dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système de rémunération et dans l'éventualité de la mise en oeuvre d'une garantie individuelle de rémunération ; que dans la mesure où ce nouveau système de rémunération a été mis en place, l'intégration du complément de rémunération doit être "neutralisée" de sorte que le respect de la rémunération annuelle minimale doit

s'apprécier en considération du seul salaire de base sans tenir compte du complément de rémunération, même si cette rémunération annuelle minimale est une garantie collective ; que les prétentions du salarié à ce titre doivent donc être déclarées bien fondées ; que s'agissant de la part de cotisation prise en charge par l'employeur au titre du régime de prévoyance, le salarié justifie que l'employeur a dénoncé, en mars 2006, l'accord local du 4 décembre 2002 par lequel il avait accepté de prendre en charge cette cotisation à hauteur de 60% alors que l'accord national ne prévoyait qu'un taux de 50 % ; qu'il résulte des éléments versés aux débats que cette dénonciation a pris effet au 1er juillet 2007, à la fin du délai de survie de l'accord dénoncé et que le montant du différentiel de prise en charge a été intégré dans le salaire de base des salariés concernés ; qu'il n'est pas contesté que M. X... faisait partie des salariés concernés par cette mesure ; que l'employeur fait valoir que le régime de prévoyance constitue "un système de prise en charge collective par nature" mais il n'en reste pas moins que la prise en charge de la cotisation par l'employeur à hauteur de 60 % constituait pour le salarié un avantage dont il bénéficiait à titre personnel, qu'il s'agit d'un avantage qui n'est pas la contrepartie du travail et qu'en l'absence d'un accord de substitution, cet avantage s'est incorporé au contrat de travail de l'intéressé en tant qu'avantage individuel acquis ; qu'en tant que tel, cet avantage doit être exclu de l'assiette de comparaison avec la RAM ;

1. ALORS QUE ce n'est que dans le silence de la convention ou de l'accord collectif instituant un salaire minimum garanti que toutes les sommes versées en contrepartie du travail doivent être prise en compte pour apprécier le respect de ce minimum ; que lorsque le texte conventionnel énumère les éléments de rémunération à exclure de la comparaison avec le salaire minimum conventionnel, tous les autres doivent être pris en compte, qu'ils soient ou non la contrepartie du travail ; qu'en l'espèce, l'accord collectif national sur la rémunération annuelle minimale (RAM) du 11 décembre 2003 précise que « 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 moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé », de sorte que doivent être incluses dans la comparaison avec la rémunération annuelle minimale tous les éléments de rémunération autres que ceux cités (participation, intéressement, part variable), qu'ils soient ou non la contrepartie du travail ; qu'en affirmant que les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe de la prestation de travail ne peuvent être compris dans les minima sociaux conventionnels sauf si l'accord collectif qui les institue le prévoit expressément, et en excluant en l'espèce les avantages individuels acquis (primes de durée d'expérience, prime de famille, prime de vacances, majoration de salaire pour ancienneté, montant du différentiel de prise en charge de la part de cotisation de prévoyance) de la comparaison avec la rémunération annuelle minimale au prétexte qu'ils n'étaient pas versés en contrepartie de la prestation de travail et que l'accord du 11 décembre 2003 ne les incluait pas expressément dans la comparaison, la cour d'appel a violé ledit accord ;

2. ALORS en outre QUE l'inclusion d'éléments de rémunération constituant des avantages individuels acquis dans le calcul de la rémunération à comparer au salaire minimum conventionnel n'emporte pas suppression de ces avantages ; qu'en énonçant, pour exclure les avantages individuels acquis de la comparaison avec la rémunération annuelle minimale, que leur prise en compte aboutissait à remettre en cause ces avantages, la cour d'appel a derechef violé l'accord collectif du 11 décembre 2003 ;

3. ALORS QUE doivent être prises en considération pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel non seulement les sommes versées mensuellement au titre de salaires proprement dits, mais encore tous les avantages indirects ou en nature dont le salarié bénéficie et qui ont un caractère salarial, en particulier la part ouvrière des cotisations que l'employeur paie sans la récupérer en vertu d'une convention ou d'un usage ; qu'en refusant d'inclure dans la comparaison avec la rémunération annuelle minimale le montant du différentiel entre la part de cotisation de prévoyance antérieurement prise en charge par l'employeur (60 %) et celle prise en charge depuis le 1er juillet 2007 (50 %), intégré au salaire de base depuis cette date, la cour d'appel a violé l'accord collectif du 11 décembre 2003 ;

4. ALORS par ailleurs QUE l'accord collectif local du 8 octobre 2002, qui intègre un complément de rémunération dans le salaire de base des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, précise en son article 3 que « dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système de rémunération et dans l'éventualité de la mise en oeuvre d'une garantie individuelle de rémunération, les effets de la présente intégration seront neutralisés » ; que cet article 3, en visant l'éventuelle « mise en oeuvre d'une garantie individuelle de rémunération », se réfère, non pas à la mise en place de la rémunération annuelle minimale – qui constitue une garantie collective de rémunération – mais à celle de la garantie minimum d'évolution salariale alors en discussion au niveau national et qui a fait l'objet de l'article 8 de l'accord national conclu le 25 juin 2004 ; qu'en jugeant, sur le fondement de l'article 3 de l'accord collectif local, qu'il devait être fait abstraction du complément de rémunération litigieux pour apprécier le respect de la rémunération annuelle minimale, quand elle constatait au surplus elle-même que celle-ci est une garantie collective, la cour d'appel a violé l'article 3 de l'accord collectif local du 8 octobre 2002, ensemble l'accord collectif du 11 décembre 2003.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la CEPAL à payer au Syndicat du Personnel Banques Assurances CGT Auvergne Limousin 1 € de dommages et intérêts ainsi qu'une somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS QUE la profession a subi un préjudice certain en raison du non-paiement par l'employeur de sommes dues au titre de la Rémunération Annuelle Minimale, eu égard à l'existence d'avantages individuels acquis ; que compte tenu des éléments d'appréciation dont la cour dispose, ce préjudice sera réparé en allouant au syndicat du personnel Banque-Assurances CGT Auvergne Limousin la somme de 1,00 € à titre de dommages et intérêts ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen entraînera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a condamné l'employeur à payer des dommages et intérêts au syndicat du Personnel Banques Assurances CGT Auvergne Limousin, par application de l'article 624 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 8 novembre 2011