

TEXTE INTÉGRAL

Cassation partielle
numéros de diffusion : 39
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2021:SO00039

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 janvier 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 39 F-D

Pourvoi n° P 19-14.440

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 6 JANVIER 2021

M. G... B..., domicilié [...] , a formé le pourvoi n° P 19-14.440 contre l'arrêt rendu le 9 janvier 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Reporters économiques associés, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

2°/ au syndicat Union locale CGT du 11e arrondissement, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. B..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Reporters économiques associés, après débats en l'audience publique du 12 novembre 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Lavigne, 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 (Paris, 9 janvier 2019), M. B... a été engagé, sans contrat écrit, à compter du 1er décembre 1989 par la société Reporters économiques associés, agence de presse photographique (la société), en qualité d'éditeur stagiaire puis de rédacteur polyvalent à partir du 1er octobre 1994 et a été titularisé en qualité de journaliste professionnel à compter du 5 février 1996.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de rappels de primes d'ancienneté et de treizième mois et l'annulation d'une mise à pied disciplinaire notifiée le 19 février 2015 et de deux avertissements notifiés les 11 et 28 janvier 2016.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à des rappels de prime d'ancienneté au titre de la période comprise entre le 1er décembre 2008 et le 30 septembre 2018, alors « que la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base du salarié journaliste professionnel, quel que soit son montant ; que la cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande en paiement de la prime d'ancienneté au motif qu'il percevait une rémunération supérieure au cumul du salaire de base et de la prime d'ancienneté a violé les articles 22 et 13 de la convention collective des journalistes professionnels. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 22 et 23 de la convention collective nationale des journalistes professionnels du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, étendue par arrêté du 2 février 1988 :

4. Selon ces textes, les salaires correspondant aux qualifications professionnelles doivent être majorés de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions d'ancienneté prévues. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal. Il en résulte que la prime d'ancienneté, calculée sur les barèmes minima des traitements, s'ajoute au salaire de l'intéressé, quel que soit son montant.

5. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la prime d'ancienneté instituée par le texte conventionnel susvisé, l'arrêt retient qu'en considération des salaires minima prévus pour l'emploi de rédacteur polyvalent, du montant de la prime d'ancienneté fixé à 5 % (3+2) à compter du 1er octobre 1999, à 10 % (6+4) à compter du 1er octobre 2004, à 15 % (9+6) à compter du 1er octobre 2009, puis à 20 % (11+9) à compter du 1er octobre 2014 et des sommes effectivement perçues par l'intéressé à partir du mois de décembre 2008, il convient de constater que ce dernier a perçu, par l'application de taux horaire successifs très supérieurs à ceux dont il revendique l'application, un salaire de base largement plus élevé que le cumul du salaire minimum et de la prime d'ancienneté conventionnelle, y compris à partir du mois de mars 2011 où l'employeur a versé spécifiquement une prime d'ancienneté pour se conformer à la demande de l'inspection du travail et ce même si celle-ci apparaît sur les bulletins de paie pour un montant inférieur à celui auquel le salarié pouvait prétendre.

6. En se déterminant ainsi, alors que la preuve du paiement de la prime d'ancienneté qu'il appartient à l'employeur d'apporter, ne pouvait résulter du seul fait que le salaire effectif était supérieur au salaire minimum conventionnel augmenté du montant de cette prime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Et sur le second moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire qui lui a été notifiée le 19 février 2015 et des avertissements notifiés les 11 et 28 janvier 2016 et au paiement des salaires retenus au titre de la mise à pied, alors « que la charge de la preuve de l'effectif incombe à l'employeur ; que la cour d'appel qui a mis à la charge du salarié la preuve de l'effectif de l'entreprise a violé l'article L. 2143-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1311-2 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 :

8. Il résulte de ce texte qu'une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur qu'il prescrit.

9. Il appartient à l'employeur, en cas de litige, de faire la preuve que le seuil d'effectif de l'entreprise était, au jour du prononcé de la sanction, habituellement resté inférieur pendant plus de six mois, à celui imposant la mise en place du règlement intérieur.

10. Pour rejeter la demande du salarié tendant à l'annulation des sanctions qui avaient été prononcées à son encontre, l'arrêt retient que si, à la date des élections professionnelles de mai 2011 l'agence Reporters économiques associés avait un effectif de vingt salariés inscrits sur les procès-verbaux, à celle des élections de juin 2015, les procès-verbaux ne faisaient état que de dix-sept électeurs inscrits et qu'il n'est pas démontré que l'effectif de l'entreprise était demeuré au moins pendant une durée de six mois égal ou supérieur à vingt salariés dans des conditions obligeant la société à établir un règlement intérieur. Il ajoute que la mention apparaissant, à compter du mois de décembre 2015, sur les bulletins de salaire produits, de cotisations au fonds national d'aide au logement (FNAL) pour vingt salariés et plus, ne permet pas davantage d'établir

que cet effectif avait été atteint depuis six mois au moins à la date de la mise à pied du 19 février 2015 ou enfin à celles des avertissements des 11 et 26 janvier 2016.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié, a violé le texte susvisé.

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 rejette les demandes de M. B... tendant au paiement de la prime d'ancienneté et à l'annulation des sanctions disciplinaires prononcées à son encontre, l'arrêt rendu le 9 janvier 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

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 de Paris autrement composée ;

Condamne la société Reporters économiques associés aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Reporters économiques associés et la condamne à payer à M. B... la somme de 3 000 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 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 six janvier deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. B...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur B... de sa demande tendant à des rappels de prime d'ancienneté au titre de la période comprise entre le 1er décembre 2008 et le 30 septembre 2018 ;

Aux motifs qu'en application de l'article 23, en vigueur étendu, de la convention collective des journalistes, les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée en fonction d'une part de l'ancienneté acquise dans la profession en qualité de journaliste professionnel et d'autre part de celle acquise dans l'entreprise en cette même qualité ; que M. B...

a été titulaire d'une carte de journaliste tout d'abord comme stagiaire depuis le 5 février 1994, a été rédacteur polyvalent à partir du 1er octobre 1994, puis a été titularisé en qualité de journaliste professionnel à compter du 5 février 1996, comme le certifie le président de la CCIJP qui précise d'ailleurs que les informations données en 2011 à la société étaient erronées en raison d'une confusion commise par lui ; que si l'ancienneté à prendre en considération est celle incluant la période de stage à défaut de mention que seuls les journalistes titularisés pourront y prétendre et comme il ressort au demeurant des différents accords sur les salaires annexés à la convention précitée qui précisent « tout stage compris », aucune autre définition de la prime d'ancienneté ne permet de retenir que celle-ci doit être versée de manière différenciée ; qu'ainsi, il convient de seulement de vérifier que la rémunération totale versée par l'employeur est au moins équivalente au barème minimum augmenté de la prime d'ancienneté égale pour M. B..., dans les limites de sa revendication, à 5 % (3+2) à compter du 1er octobre 1999, à 10 % (6+4) à compter du 1er octobre 2004, à 15 % (9+6) à compter du 1er octobre 2009, puis à 20 % (11+9) à compter du 1er octobre 2014 ; qu'aussi, l'article 22, en vigueur étendu, de la convention collective stipule que les barèmes de salaire expriment des minima sans discrimination d'âge, de sexe ou de nationalité, qu'en raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national est fixé pour chaque forme de presse, que les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles, par forme de presse, sont annexées à la présente convention et que le salaire correspondant à ces qualifications doit être majoré, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté ; que le choix de l'employeur de faire apparaître sur les bulletins de paie de M. B... l'emploi de rédacteur polyvalent, existant dans la grille de classification des agences de presse photographiques d'information et de reportage (SAPHIR) et non dans celle de la presse d'information spécialisée, démontre l'application volontaire de la première grille, comme le revendique le salarié, étant au surplus observé que le coefficient 110 qui apparaîtra encore plus tardivement sur les bulletins de paie, s'il ne correspond pas à celui attribué à l'emploi de rédacteur polyvalent, n'est pas davantage en rapport avec les emplois auxquels la classification annexée à l'accord de la presse d'information spécialisée, soit rédacteur graphiste, reporter, reporter dessinateur, reporter photographe, rewriteur ou encore secrétaire de rédaction ; qu'en considération des salaires minima prévus pour l'emploi de rédacteur polyvalent, soit 1911,02 euros à compter du 1er septembre 2008, 1939,68 euros à compter du 1er avril 2011, 1968,78 euros à compter du 1er janvier 2012, 1988,46 euros à compter du 1er juin 2018 et 1998,41 euros

à compter du 1er janvier 2015, du montant de la prime d'ancienneté fixée à 5 % (3+2) à compter du 1er octobre 1999, à 10 % (6+4) à compter du 1er octobre 2004, à 15 % (9+6) à compter du 1er octobre 2009, puis à 20 % (11+9) à compter du 1er octobre 2014 et des sommes effectivement perçues par l'intéressé à partir du mois de décembre 2008, il convient de constater que ce dernier a perçu, par l'application de taux horaires successifs très supérieurs à ceux dont le salarié revendique l'application, un salaire de base largement plus élevé que le cumul du salaire minimum et de la prime d'ancienneté conventionnelle, y compris à partir du mois de mars 2011 où l'employeur a versé spécifiquement une prime d'ancienneté pour se conformer à la demande de l'inspection du travail du 19 février 2011 et ce même si celle-ci apparaît sur les bulletins de paie pour un montant inférieur à celui auquel le salarié pouvait prétendre ; qu'il s'en déduit que le salarié a été rempli de ses droits au titre de la prime d'ancienneté depuis le mois de décembre 2008 et ainsi le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande ;

Et aux motifs éventuellement adoptés que l'article 23 de la convention collective des journalistes prévoit que les barèmes minima sont majorés d'une prime d'ancienneté dont le montant évolue par paliers de cinq années d'ancienneté ; que cette même convention ne prévoit en aucun cas le versement d'une prime spécifique mensuelle, mais uniquement une revalorisation du salaire minimum fonction de l'ancienneté du salarié ; que l'article 13 étendu de cette même convention collective prévoit que la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de deux ans ; que dès lors, Monsieur B... a acquis le statut de journaliste professionnel le 5 mai 1999 et qu'il n'a donc acquis ses 15 ans d'ancienneté que le 5 mai 2014 ; que le salaire de référence pour apprécier le paiement de la prime d'ancienneté est nécessairement celui versé au jour où il a acquis le statut de journaliste, soit celui de mai 1999 de 13500 francs à l'époque soit 2058 € ; que l'employeur s'est acquitté du paiement de la prime d'ancienneté dès lors qu'il a toujours versé un salaire supérieur au minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté ; qu'il apparaît donc, lors de l'étude des bulletins de salaire de Monsieur B..., que celui-ci a été rempli de ses droits au titre des primes d'ancienneté ; que l'employeur verse au débat le courrier de l'inspecteur du travail sollicitant la mention de la prime d'ancienneté sur les bulletins de salaire, tout en considérant, après investigations, que cette prime était régulièrement payée ; en conséquence, le Conseil déboute Monsieur B... de sa demande à ce titre ;

ALORS QUE la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base du salarié journaliste professionnel, quel que soit son montant ; que la cour d'appel qui a débouté le salarié de sa

demande en paiement de la prime d'ancienneté au motif qu'il percevait une rémunération supérieure au cumul du salaire de base et de la prime d'ancienneté a violé les articles 22 et 13 de la convention collective des journalistes professionnels ;

ET ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; que la cour d'appel qui a dit, d'une part, que la prime d'ancienneté n'avait pas à être différenciée et, d'autre part, que les bulletins de paie devaient comporter chacun des éléments de la rémunération, dont la prime d'ancienneté, a statué par des motifs contradictoires et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur B... de sa demande tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire qui lui a été notifiée le 19 février 2015 et des avertissements notifiés les 11 et 28 janvier 2016 et au paiement des salaires retenus au titre de la mise à pied soit 593,78 euros ainsi que les congés payés y afférents ;

Aux motifs qu'il ressort de l'application combinée des articles L. 1311-2 et L. 1321-1 du code du travail que dans les entreprises employant habituellement 20 salariés, l'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur et ne peut au surplus sanctionner un salarié, autrement que par le licenciement, que dans le cas où la sanction est prévue par le règlement intérieur ; que la circulaire ministérielle DRT 5-83 du 15 mars 1983 propose que le délai à retenir pour apprécier si le seuil d'effectif est atteint soit celui de six mois ; qu'en l'espèce, si les procès-verbaux des élections des délégués du personnel, membres titulaires et membres suppléants, du 26 mai 2011 versés aux débats, font état de 20 électeurs inscrits, les procès-verbaux établis à l'occasion de ces mêmes élections les 5 juin et 19 juin 2015 mentionnent quant à eux 17 électeurs inscrits ; qu'il n'est pas démontré que l'effectif de l'entreprise est demeuré au moins pendant une durée de six mois égal ou supérieur à 20 salariés dans des conditions obligeant la société à établir un règlement intérieur ; que la mention sur les bulletins de salaire de cotisations au fonds national d'aide au logement (FNAL) 20 salariés et plus apparaissant au vu des bulletins de paie produits à compter du mois de décembre ne permet pas davantage d'établir que cet effectif avait été atteint depuis six mois ou au moins l'avait été à la date de la mise à pied du 19 février 2015 ou enfin à celle des avertissements des 11 et 26 janvier 2016 ; qu'en conséquence, les sanctions notifiées à

Monsieur B..., soit le 9 février 2015 et les 11 et 26 janvier 2016, ne peuvent encourir l'annulation du fait de l'absence de règlement intérieur ;

ALORS QUE les entreprises dont l'effectif est habituellement d'au moins 20 salariés ont l'obligation de se doter d'un règlement intérieur ; qu'elles ne peuvent au surplus sanctionner un salarié autrement que par le licenciement si la sanction n'est pas prévue par le règlement intérieur ; qu'en énonçant que la preuve n'était pas apportée de ce qu'à la date des élections professionnelles de juin 2015 l'effectif était depuis six mois au moins de 20 salariés la cour d'appel qui a constaté qu'au moment des précédentes élections professionnelles de mai 2011 il était de 20 salariés, date à laquelle un règlement intérieur aurait dû avoir été établi, n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient et a violé les articles L. 1311-2, L. 1321-1, L. 1331-1 du code du travail, ensemble l'article R. 1455-6 du même code ;

ALORS QUE la charge de la preuve de l'effectif incombe à l'employeur ; que la cour d'appel qui a mis à la charge du salarié la preuve de l'effectif de l'entreprise a violé l'article L. 2143-3 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Lyon-Caen et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel Paris 2019-01-09 (Cassation partielle)