

## DROIT DU TRAVAIL

### Cas pratique

➤ Une entreprise avait instauré par usage une prime dite de vie chère réservée aux salariés de l'établissement de cette entreprise située en région parisienne. Des salariés des établissements de province de cette entreprise réclament le paiement de cette prime. Peuvent-ils y prétendre ?

Par la suite, l'employeur décide de dénoncer ladite prime, mais pour éviter un conflit social, il indique que cette dénonciation ne s'appliquera que pour les salariés recrutés après la date d'effet de cette dénonciation, en préservant la prime pour les salariés déjà en fonction. Mais, ultérieurement, des salariés recrutés après la dénonciation de l'usage revendiquent également le paiement de cette prime. Leur action a-t-elle des chances d'aboutir ?

La solution serait-elle la même si la prime de vie chère avait pour origine un accord d'entreprise ?

*Effectuez vos commentaires en prenant en considération la jurisprudence (Cass. soc. 11/07/2007 ; Cass. soc. 12/02/2008 et Cass. soc. 21/01/2009).*

\*\*\*

L'usage du Code du Travail est autorisé.

## CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Salaires - Egalité des salaires - Atteinte au principe -  
Appréciation - Périmètre d'appréciation - Détermination

*Il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.*

*Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui, pour accorder les rappels de salaires demandés, relève qu'aucune explication objective n'est fournie par Radio France propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés résultant d'abattements sur salaires selon des zones géographiques alors qu'ils sont placés dans une situation identique.*

21 janvier 2009

Rejet

Vu leur connexité, joint les pourvois n° 07-43.452 au n° 07-43.464 ;

Sur le moyen unique, commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Montpellier, 6 juin 2007), que Mme X... et douze salariés de l'établissement de Radio France Hérault, contestant l'application sur leurs salaires bruts d'un « abattement de zone » de 0,70 %, alors que les salariés d'autres établissements de Radio France ne subissaient aucun abattement, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaire ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts d'avoir dit que porte atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » l'abattement de zone de 0,70 % pratiqué sur les salaires bruts et de l'avoir condamnée à payer des sommes à titre de rappel de salaire, alors, selon le moyen :

*1° que l'égalité de traitement des salariés en matière de rémunérations s'apprécie entre des salariés qui relèvent du même établissement ; que le principe « à travail égal, salaire égal » ne peut être invoqué entre des salariés de différents établissements d'une même entreprise ; qu'en retenant que le principe « à travail égal, salaire égal » devait s'apprécier dans le cadre de l'entreprise, la cour d'appel a violé par fautive application la règle susvisée et les articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail ;*

*2° que subsidiairement, le principe « à travail égal, salaire égal » suppose l'identité de la situation des salariés dont la rémunération est comparée ; que sont dans une situation identique des salariés qui, notamment, exécutent effectivement les mêmes tâches ; qu'en se bornant à retenir l'existence d'une inégalité de traitement entre les salariés de Radio France, « réputés » fournir un travail de valeur égale, sans s'expliquer ni sur leurs fonctions, ni sur les éléments permettant de retenir une identité de situation entre eux, ni sur l'identité entre la situation desdits salariés et celle de Mme X..., la cour d'appel n'a caractérisé aucune méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal » et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail ;*

Mais attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé qu'aucune explication objective n'était fournie par Radio France, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de Radio France placés dans une situation professionnelle identique, liées à l'application d'abattements de zone ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE les pourvois.

N° 07-43.452 à 07-43.464.

*Société nationale  
de radiodiffusion Radio France  
contre Mme X...,  
et autres.*

*Président : M. Blatman, conseiller le plus ancien faisant fonction - Rapporteur : M. Gosselin - Avocat général : M. Deby - Avocats : SCP Flwnica et Molinié, SCP Masse-Dessen et Thouvenin*

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION**

**Salaires – Egalité des salaires – Atteinte au principe –  
Cas – Différence de rémunération motivée par la  
dénonciation d'un accord collectif – Condition**

*Au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier des différences de traitement entre eux à la seule exception de celles résultant, pour les salariés engagés avant la dénonciation, des avantages individuels acquis par ceux-ci conformément à l'article L. 132-8, alinéa 6, du code du travail, lesquels ont pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages.*

*Doit dès lors être approuvé l'arrêt qui, constatant que les salariés demandeurs avaient été engagés après la date de dénonciation de l'accord, a rejeté leur demande de bénéficier de la rémunération résultant, pour les salariés engagés avant cette date, du maintien de leurs avantages individuels acquis.*

11 juillet 2007

Rejet

Vu leur connexité, joint les pourvois n° 06-42.128 à 06-42.152 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 16 janvier 2006), que Mme Ashton et vingt-quatre autres employés de jeux de la société Fermière du Casino municipal de Cannes, tous embauchés après le 3 septembre 1987, ont saisi le conseil de prud'hommes de demandes de paiement de rappels de salaire et de congés payés afférents, ainsi que de dommages-intérêts, sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal », réclamant le bénéfice du salaire minimum garanti perçu par les salariés plus anciens en vertu de leurs droits acquis en application de l'article L. 132-8, alinéa 6, du code du travail, après la dénonciation le 3 septembre 1985 avec un préavis d'un an d'un accord d'entreprise et de ses avenants sur la rémunération, qui, non remplacés par un accord de substitution, ont cessé de produire effet le 3 septembre 1987 ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les avoir déboutés de leurs demandes alors, selon le moyen, que la négociation collective et la liberté contractuelle ne peuvent faire échec au principe d'ordre public « à travail égal, salaire égal » ; que l'embauche après la dénonciation d'un accord collectif ne suffit pas à justifier qu'au sein d'un même établissement, des salariés accomplissant le même travail dans des conditions identiques ne soient pas rémunérés également ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables justifiant une disparité de rémunération ; qu'ayant constaté l'existence d'une telle disparité entre les employés de jeux du Casino municipal de Cannes, la cour d'appel, en se déterminant sur la seule base de la date d'embauche des intéressés, a violé le principe « à travail égal, salaire égal », énoncé par les articles L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du code du travail ;

Mais attendu qu'au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier des 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, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 6, du code du travail, lesquels ont pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les demandeurs avaient tous été engagés après la date de dénonciation de l'accord, en a exactement déduit qu'ils ne pouvaient prétendre à la rémunération résultant, pour les salariés engagés avant cette date, du maintien de leurs avantages individuels acquis ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE les pourvois.

N° 06-42.128 à 06-42.152.

Mme Ashton  
et autres  
contre société Fermière  
du Casino municipal de Cannes  
à l'enseigne Casino Barrière.

Président : Mme Collomp – Rapporteur : Mme Grivel – Avocat général : M. Cavartoc – Avocats : SCP Waquet, Farge et Hazan, M<sup>e</sup> Spinosi

**1° SYNDICAT PROFESSIONNEL**

Action en justice – Action de substitution –  
Nature – Portée

**2° SYNDICAT PROFESSIONNEL**

Action en justice – Action de substitution – Désistement – Action postérieure du syndical demandant réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession – Recevabilité – Condition

**3° STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL**

Usages et engagements unilatéraux – Engagement unilatéral – Dénonciation – Contestation – Qualité pour la former – Détermination

**4° CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION**

Salaire – Egalité des salaires – Atteinte au principe – Conditions – Engagement d'un salarié avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral – Portée

*1° L'opposition d'un salarié à ce qu'une organisation syndicale exerce en vertu de l'article L. 122-3-16 du code du travail une action de substitution ne saurait valoir renonciation de ce salarié au droit d'intenter l'action personnelle dont il est titulaire pour obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, la règle de l'unicité de l'instance ne pouvant être opposée à l'intéressé alors qu'il n'a pas été partie à la première instance.*

*2° Le désistement par le syndicat de l'action de substitution exercée en vertu de l'article L. 122-3-16 du code du travail ne fait pas obstacle à ce que, dans le cadre de l'instance engagée postérieurement par le salarié afin d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, le syndicat, exerçant les droits réservés à la partie civile sur le fondement de l'article L. 411-11 du même code, demande réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.*

*3° Le salarié qui ne justifie pas, à la date de la suppression de l'usage ou de l'engagement unilatéral, réunir les conditions de son bénéfice, ne peut contester la régularité de sa dénonciation.*

*4° Au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral ne saurait justifier des différences de traitement entre eux.*

12 février 2008

Cassation partielle

Vu leur connexité, joint les pourvois n° 06-45.397 à 06-45.401 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que par jugement du 15 décembre 1999, le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand a « donné acte » au syndicat CGT Filpac La Montagne, demandeur, de son désistement d'instance engagée contre le journal *La Montagne*, défendeur, tendant à la « requalification des contrats à durée déterminée du service compogravure en contrat à durée indéterminée » ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts, et s'est déclaré dessaisi ; que M. X... et quatre autres salariés, qui avaient été employés initialement selon divers contrats à durée déterminée au service composition de la société La Montagne, ont saisi en juin 2002 la juridiction prud'homale notamment de demandes en requalification des contrats en contrats à durée indéterminée depuis l'engagement initial et en paiement d'indemnités de requalification ; que soutenant par ailleurs avoir été classés comme ouvriers relevant de la convention collective des ouvriers de la presse quotidienne régionale et non comme agents techniques relevant de la convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale, classement dont bénéficiaient les salariés de l'équipe de composition engagés sous contrat à durée indéterminée et accomplissant un même travail, ils ont en outre demandé le paiement de rappels de salaires et congés payés afférents ; que le syndicat CGT Filpac La Montagne est intervenu volontairement à l'instance ; que la cour d'appel a retenu, par des motifs non critiqués, que l'avantage litigieux résultait d'un accord atypique ayant valeur d'engagement unilatéral de l'employeur ;

Mais sur le troisième moyen des mémoires de MM. X..., Y..., Mmes Z... et A..., ainsi que le deuxième moyen du mémoire de Mme B..., pris en leurs deuxième branches :

Vu le principe « à travail égal, salaire égal » ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale dont bénéficiaient les salariés occupant un emploi identique, la cour d'appel a encore retenu que si la dénonciation de l'avantage à effet au 1<sup>er</sup> janvier 1992 a entraîné une inégalité de statut social entre les salariés en poste au 31 décembre 1991 et les salariés embauchés postérieurement, cette inégalité ne constitue pas une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal », les anciens salariés ne se trouvant pas dans une situation identique aux nouveaux salariés et les différences s'expliquant par des raisons objectives ;

Attendu cependant qu'au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral ne saurait justifier des différences de traitement entre eux ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, par des motifs impropres à caractériser les raisons objectives et matériellement vérifiables justifiant la différence de rémunération des salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

**Par ces motifs :**

CASSE ET ANNULÉ, mais seulement en ce qu'ils ont débouté les salariés de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale, les arrêts rendus le 12 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges.

N° 06-45.397, 06-45.398,  
06-45.399, 06-45.400 et 06-45.401.

M. X...  
et autres  
contre société La Montagne.

Président : Mme Collomp – Rapporteur : Mme Leprieur –  
Avocat général : M. Foerst – Avocats : SCP Masse-Dessen  
et Thouvenin, SCP Nicolay et de Lanouvelle

Sur le n° 3 :

Sur les conditions de dénonciation d'un usage par le salarié, à rapprocher :

Soc., 11 janvier 2000, pourvoi n° 97-44.148, *Bull.* 2000, V,  
n° 17 (2) (rejet).

Sur le n° 4 :

Sur l'atteinte au principe « à travail égal, salaire égal »,  
à rapprocher :

Soc., 11 juillet 2007, pourvois n° 06-42.128 à 06-42.152,  
*Bull.* 2007, V, n° 119 (rejet).