

**Cour de cassation
chambre sociale**

N° de pourvoi: 16-19082

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Audience publique du mercredi 13 juin 2018

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Goasguen (conseiller doyen faisant fonction
de président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP
Foussard et Froger, avocat(s)

Audience publique du mercredi 13 juin 2018

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nouméa, le 19 mai 2016), que M. Y..., engagé le 5 avril 1979 par la société Dumez-GTM Calédonie en qualité de mécanicien diéséliste, a ensuite été nommé chef de matériel en 1986 puis cadre en juillet 1993 ; que son contrat de travail, établi le 1er août 2000, a précisé qu'à sa rémunération s'ajoutaient des primes d'ancienneté et de fin d'année ; que, par avenant du 30 janvier 2007, le salarié a donné son accord pour intégrer la prime d'ancienneté dans sa rémunération de base mensuelle ; que, convoqué le 10 décembre 2012 à un entretien préalable fixé au 13 décembre 2012, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 14 décembre 2012 et qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 21 décembre 2012 ; qu'il a saisi le tribunal du travail le 8 mars 2013 pour dire que la prise d'acte de rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société en paiement de diverses sommes ;

Sur le troisième moyen qui est préalable :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger qu'à la prime de fin d'année s'est substituée régulièrement une prime de bilan à compter de 2005, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur ne peut pas modifier la rémunération contractuellement prévue sans l'accord du salarié ; qu'en décidant que la prime de bilan avait régulièrement remplacé la prime de fin d'année sans constater l'accord du salarié quant à cette modification de la structure de sa rémunération, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que la prime de fin d'année était d'une nature contractuelle ce qui s'opposait à ce que l'employeur la modifie unilatéralement ; qu'en jugeant que la prime de bilan ne constituait pas une prime distincte de la prime de fin d'année mais que la première s'était substituée à la

seconde, alors qu'elle énonçait, qu'en dépit de l'avenant du 30 janvier 2007, le contrat de travail initial, qui prévoyait le versement de la prime de fin d'année, restait applicable en toutes ses dispositions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

3°/ que les primes de fin d'année et de bilan n'avaient ni la même cause ni le même objet ; qu'en jugeant le contraire sans s'expliquer sur les éléments qu'il a avancés - les critères d'attribution étaient différents pour chacune de ces primes d'une part, l'une était contractuelle, l'autre résultait d'un usage d'autre part-, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1135 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé l'identité de nature entre la prime de fin d'année et la prime de bilan qui lui a succédé à compter de l'exercice 2005, la cour d'appel a pu en déduire que le salarié avait été rempli de ses droits au titre cet avantage, peu important le changement de sa dénomination ou de périodicité de son exigibilité au cours des années ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen qui est préalable :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre de la prime d'ancienneté et de ses demandes subséquentes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'insertion d'une prime d'ancienneté jusqu'alors isolée du salaire de base, dans le salaire de base, constitue une modification du contrat de travail ; qu'une telle modification, décidée unilatéralement, sans l'accord du salarié, révèle une faute suffisamment grave de l'employeur pour justifier une prise d'acte de la rupture ; qu'en refusant en l'espèce de considérer qu'il y avait eu manquement grave justifiant la prise d'acte de la rupture, alors qu'ils ont constaté que la prime d'ancienneté, jusqu'alors distincte, a été intégrée dans le salaire de base, les juges du fond ont violé l'article Lp. 122-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

2°/ que loin de s'analyser en une simple modification de la présentation du bulletin de salaire, l'insertion d'une prime dans le salaire de base, modifiant la structure de la rémunération, emporte modification du contrat de travail et qu'elle justifie la prise d'acte de la rupture ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé Lp. 122-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Mais attendu qu'ayant exactement énoncé que la seule modification de la présentation du bulletin de paie ne constitue pas une modification du contrat de travail dès lors que l'employeur s'est régulièrement acquitté du paiement de la prime d'ancienneté à laquelle le salarié pouvait prétendre, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'avait pas supprimé la prime d'ancienneté et s'était régulièrement acquitté du paiement de cette prime a légalement justifié sa décision ;

Sur le premier moyen, ci-après annexé :

Attendu que, sous le couvert d'un grief non fondé de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation, par la cour d'appel, des éléments de faits dont elle a pu déduire que le manquement retenu à l'encontre de l'employeur n'était pas suffisamment grave pour justifier la prise d'acte ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le deuxième moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner une cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juin deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour M. Y...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QUE, après avoir constaté que la société DUMEZ-GTM CALEDONIE avait commis une faute en diminuant puis supprimant la prime de bilan depuis l'exercice 2009, il a refusé de considérer que cette circonstance justifiait la prise d'acte, et dit que la prise d'acte du 14 décembre 2012 produisait les effets d'une démission et rejeté les demandes de Monsieur Y... découlant de la qualification de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' « à l'issue de l'examen des griefs, il apparaît que le seul grief établi tient à la diminution sur l'exercice 2009 puis à la suppression pour les exercices 2010 et 2011 de la prime de fin d'année devenue prime de bilan ; qu'il convient de déterminer si ce manquement de l'employeur était de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; que la cour relève que suite à la baisse de la prime de l'exercice 2009, M. Y..., après s'en être étonné par email du 6 avril 2010, avait eu un entretien sur ce point le 27 avril 2010, et avait poursuivi l'exécution de son contrat de travail, et ce malgré l'absence de toute prime pour les exercices 2010 et 2011 ; que ce n'est que par courrier du 3 septembre 2012, qu'il a formalisé sa demande d'explication, demande réitérée par le biais d'un courrier d'un conseil juridique du 31 octobre 2012 qui avisait la société DUMEZ qu'en l'absence de réponse de sa part, il saisisait "les juridictions compétentes afin de faire reconnaître ses droit?"; que la cour retient que cette situation vécue par M. Y... depuis 2009, ne l'avait donc pas empêché de poursuivre sa relation de travail et qu'il disposait de moyens procéduraux pour faire valoir ses droits notamment la possibilité de saisir le tribunal du travail, ce qu'il envisageait aux termes du courrier de son conseil ; que la cour juge que ce seul manquement ne peut être retenu comme suffisamment grave et de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; qu'en conséquence, sur infirmation, la cour dira que la prise d'acte par M. Y... le 14 décembre 2012 de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'une démission et le débouterà de l'ensemble de ses demandes découlant de la qualification de licenciement » (p. 19 et 20) ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, le non-paiement d'une somme due par l'employeur, quand bien même la somme aurait la forme d'une prime, justifie, dès lors que le non-paiement s'échelonne sur un certain laps de temps, la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, l'absence de protestation du salarié, ou de réclamation de la part de ce dernier, même pendant quelque temps, n'est pas de nature, à défaut d'autres circonstances, à priver le manquement de l'employeur de sa gravité ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie ;

ALORS QUE, TROISIEMEMENT, les juges du fond auraient dû à tout le moins évoqué l'entretien qui a eu lieu entre l'employeur et le salarié, en 2011, pour déterminer si cette circonstance ne justifiait pas la gravité du manquement ; que de ce point de vue également, l'arrêt attaqué a été rendu en violation de l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QUE, après avoir constaté que la société DUMEZ-GTM CALEDONIE avait commis une faute en diminuant puis supprimant la prime de bilan depuis l'exercice 2009, il a refusé de considérer que cette circonstance justifiait la prise d'acte, et dit que la prise d'acte du 14 décembre 2012 produisait les effets d'une démission et rejeté les demandes de Monsieur Y... découlant de la qualification de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' « à l'issue de l'examen des griefs, il apparaît que le seul grief établi tient à la diminution sur l'exercice 2009 puis à la suppression pour les exercices 2010 et 2011 de la prime de fin d'année devenue prime de bilan ; qu'il convient de déterminer si ce manquement de l'employeur était de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; que la cour relève que suite à la baisse de la prime de l'exercice 2009, M. Y..., après s'en être étonné par email du 6 avril 2010, avait eu un entretien sur ce point le 27 avril 2010, et avait poursuivi l'exécution de son contrat de travail, et ce malgré l'absence de toute prime pour les exercices 2010 et 2011 ; que ce n'est que par courrier du 3 septembre 2012, qu'il a formalisé sa demande d'explication, demande réitérée par le biais d'un courrier d'un conseil juridique du 31 octobre 2012 qui avisait la société DUMEZ qu'en l'absence de réponse de sa part, il saisirait "les juridictions compétentes afin de faire reconnaître ses droit?"; que la cour retient que cette situation vécue par M. Y... depuis 2009, ne l'avait donc pas empêché de poursuivre sa relation de travail et qu'il disposait de moyens procéduraux pour faire valoir ses droits notamment la possibilité de saisir le tribunal du travail, ce qu'il envisageait aux termes du courrier de son conseil ; que la cour juge que ce seul manquement ne peut être retenu comme suffisamment grave et de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; qu'en conséquence, sur infirmation, la cour dira que la prise d'acte par M. Y... le 14 décembre 2012 de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'une démission et le déboutera de l'ensemble de ses demandes découlant de la qualification de licenciement » (p. 19 et 20) ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, la violation par l'employeur de l'obligation d'assurer un égal traitement de ses salariés constitue nécessairement un manquement grave ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme ils y étaient invités (Conclusions, p. 56, § 3), si la suppression de la prime de bilan de M. Y..., qu'ils avaient pourtant constatée, ne constituait pas une rupture de l'égalité entre les salariés caractérisant la gravité du manquement reproché à la société DUMEZ GTM, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard de l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, dans sa lettre de prise d'acte adressée à la société DUMEZ GTM, M. Y... relevait que « la société DUMEZ GTM CALEDONIE ne peut en effet pas ajuster

les primes à sa convenance, sauf à démontrer une attitude déloyale et illégale caractérisant de surcroît une discrimination par rapport aux autres salariés » (courrier du 14 décembre 2012) ; qu'en s'abstenant de se prononcer sur la discrimination dénoncée par M. Y... pour déterminer la gravité des manquements de la société DUMEZ GTM, les juges du fond ont entaché leur décision d'un défaut de base légale au regard de l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'infirmant le jugement déféré, il a jugé qu'à la prime de bilan s'est substituée régulièrement une prime de bilan à compter de 2005 ;

AUX MOTIFS QU'« il convient en premier lieu de déterminer si la prime contractuelle de fin d'année a continué à être versée sous l'intitulé de prime de bilan à compter de 2005 ou si, à compter de cette date, l'employeur était débiteur de deux primes différentes dans leur nature, la prime de bilan s'imposant ensuite comme résultant d'un usage constant et fixe ; Attendu qu'il est constant que le contrat de travail prévoyait le versement d'une prime de fin d'année "lorsque la situation financière de l'entreprise est bénéficiaire" ; Que c'est à tort que l'employeur soutient que le courrier du 30 janvier 2007 qui doit s'analyser en un avenant, se serait substitué en totalité au contrat du 1er août 2000 et aurait, de fait, supprimé la prime de fin d'année ; Que cet avenant a uniquement conduit à l'intégration de la prime d'ancienneté à la rémunération de base et à fixer le montant de celle-ci sans aucunement se substituer au contrat initial qui restait applicable en toutes ses autres clauses ; Attendu ensuite que le contrat de travail ne fixant pas les modalités de versement de la prime de fin d'année, rien n'obligeait l'employeur à verser cette prime au cours de l'année de référence ; que la nature même de cette prime, déclenchée en fonction des résultats de l'entreprise, autorisait l'employeur à décaler le versement de façon à avoir connaissance exacte des résultats financiers ; Que M. Y... n'est donc pas fondé à ériger en grief les modifications des dates de versement ; Attendu qu'à l'examen des bulletins de paie tant de M. Y... que des autres cadres, et des pièces produites par l'employeur, la cour est conduite à constater qu'il y a bien eu unicité de nature entre la prime de fin d'année et la prime de bilan qui lui a succédé à compter de l'exercice 2005 ; Attendu que la jurisprudence considère que la modification de la présentation du bulletin de paie ne constitue pas une modification du contrat de travail dès lors que l'employeur s'est régulièrement acquitté du paiement de la prime à laquelle le salarié pouvait prétendre ; Que la cour constate que l'employeur a procédé pour l'ensemble des cadres, à une requalification de la prime de fin d'année à laquelle la prime de bilan s'est substituée pour tous et que M. Y... n'est pas fondé à vouloir obtenir le paiement de l'une et de l'autre ; Qu'au surplus, on doit constater que la prime de bilan et la prime de fin d'année avaient le même objet et la même cause et que les avantages qu'elles instituent ne pouvaient se cumuler » ;

ALORS, PREMIEREMENT, QUE l'employeur ne peut pas modifier la rémunération contractuellement prévue sans l'accord du salarié ; qu'en décidant que la prime de bilan avait régulièrement remplacé la prime de fin d'année sans constater l'accord du salarié quant à cette modification de la structure de sa rémunération, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, DEUXIEMEMENT, QUE la prime de fin d'année était d'une nature contractuelle ce qui s'opposait à ce que l'employeur la modifie unilatéralement ; qu'en jugeant que la prime de bilan ne constituait pas une prime distincte de la prime de fin d'année mais que la première s'était

substituée à la seconde, alors qu'elle énonçait, qu'en dépit de l'avenant du 30 janvier 2007, le contrat de travail initial, qui prévoyait le versement de la prime de fin d'année, restait applicable en toutes ses dispositions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS, TROISIEMEMENT, QUE les primes de fin d'année et de bilan n'avaient ni la même cause ni le même objet ; qu'en jugeant le contraire sans s'expliquer sur les éléments avancés par M. Y... - les critères d'attribution étaient différents pour chacune de ces primes d'une part, l'une était contractuelle, l'autre résultait d'un usage d'autre part - la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1135 du Code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QUE, après avoir retenu que la prime d'ancienneté avait été intégrée au salaire de base à partir de 2001, il a considéré que la prime avait été payée et non supprimée, qu'il n'avait pas été procédé à une baisse du salaire du salarié et que la prise d'acte du salarié du 14 décembre 2012 ne pouvait être fondée sur ce fait, en conséquence de quoi la prise a été retenue comme produisant les effets d'une démission, ensemble rejeté les demandes du salarié au titre du licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « l'employeur fait essentiellement valoir, pour la période de 2001 à 2005, qu'il a simplement modifié la présentation du bulletin de paye en intégrant dans la même ligne le salaire de base et la prime d'ancienneté et que celle-ci n'a donc pas été supprimée; qu'il convient de rappeler que la jurisprudence considère que la modification de la présentation du bulletin de paie ne constitue pas une modification du contrat de travail dès lors que l'employeur s'est régulièrement acquitté du paiement de la prime à laquelle le salarié pouvait prétendre ; que le contrat de travail de M. Y... prévoyait une prime d'ancienneté de 1% par année de présence avec un maximum de 15%; qu'au regard de son embauche. en 1979, il avait droit en 2000 à une prime égale à 15%; que la cour est à même de constater à l'examen des bulletins de paie de M. Y... entre 2001 et 2005 que l'employeur a toujours versé un salaire supérieur au minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté ; qu'il en résulte que l'employeur n'a pas "supprimé" le prime d'ancienneté comme l'a jugé le tribunal mais l'a intégrée dans le salaire de base et s'est régulièrement acquitté du paiement de la prime à laquelle le salarié pouvait prétendre ; que le jugement sera infirmé sur ce point et que M. Y... sera débouté de ses demandes non fondées ; que, s'agissant de la période courant à compter de 2007, il convient de constater que l'employeur a exactement informé M. Y... des motifs de suppression de la notion de prime d'ancienneté ; que celui-ci qui fait déjà grief à l'employeur d'avoir supprimé cette prime de 2001 à 2006 en soutenant qu'il s'agissait d'une modification du contrat de travail, ne peut soutenir qu'en 2007 il ignorait que cette prime était fixée au contrat de travail et que son consentement aurait été vicié ; qu'il ne saurait, au surplus, soutenir que l'employeur aurait dû maintenir une prime dont il ne conteste pas qu'elle n'était pas due puisque contraire aux dispositions de la convention collective ; que la cour constate enfin qu'il résulte de l'examen des bulletins de paie à compter de janvier 2007 que la prime d'ancienneté, supprimée en tant que telle, a bien été intégrée dans le salaire de base et qu'ainsi M. Y... n'a subi, de ce fait, aucune diminution de salaire » ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, l'insertion d'une prime d'ancienneté jusqu'alors isolée du salaire de base, dans le salaire de base, constitue une modification du contrat de travail ; qu'une

telle modification, décidée unilatéralement, sans l'accord du salarié, révèle une faute suffisamment grave de l'employeur pour justifier une prise d'acte de la rupture ; qu'en refusant en l'espèce de considérer qu'il y avait eu manquement grave justifiant la prise d'acte de la rupture, alors qu'ils ont constaté que la prime d'ancienneté, jusqu'alors distincte, a été intégrée dans le salaire de base, les juges du fond ont violé l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie ;

ET ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, loin de s'analyser en une simple modification de la présentation du bulletin de salaire, l'insertion d'une prime dans le salaire de base, modifiant la structure de la rémunération, emporte modification du contrat de travail et qu'elle justifie la prise d'acte de la rupture ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé l'article Lp. 122-1 du Code du travail de Nouvelle Calédonie.