

**Cour de cassation
chambre sociale**

N° de pourvoi: 09-40140 09-40141 09-40142 09-40143

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme Collomp (président), président

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SCP Richard, SCP Thouin-Palat et Boucard,
avocat(s)

Audience publique du mercredi 2 mars 2011

Rejet

Non publié au bulletin

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

Vu la connexité, joint les pourvois n°s S 09-40.140, T 09-40.141, U 09-40.142 et V 09-40.143 ;

Attendu selon les arrêts attaqués (Nouméa, 15 octobre 2008), que Mmes X..., Y..., Z... A... et B..., salariées de la Société générale calédonienne de banque (la banque), faisant valoir que leur employeur avait supprimé, lors du passage à un coefficient supérieur, les points personnels supplémentaires qu'elles avaient acquis antérieurement au titre des bonifications prévues par la convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie, ont saisi le tribunal du travail de Nouméa pour que la banque soit condamnée à leur payer un rappel de salaire et à régulariser leur situation auprès des organismes sociaux ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la banque fait grief aux arrêts de dire que les salariées peuvent prétendre à l'attribution de points personnels supplémentaires majorant leur salaire de façon rétroactive, de la condamner à leur payer un rappel de salaire et à réactualiser le rappel de salaire à compter de mai 2006, et de dire que la banque devra intégrer les points personnels litigieux dans les bulletins de salaire dans le mois de la notification de l'arrêt sous astreinte, alors, selon le moyen :

1°/ que la convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie prévoit que la rémunération des salariés est le résultat du produit du nombre total de points par la valeur du point ; que la seule modification de la répartition des points, en l'absence de toute diminution de leur nombre total, ne constitue pas une modification du contrat de travail ; qu'en jugeant que la nouvelle répartition des points personnels consécutive à la promotion accordée aux salariées constituait une modification d'un élément essentiel du contrat, sans constater une réduction du nombre total de points, la cour d'appel a privé sa décision de base

légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle- Calédonie ;

2°/ que les points personnels sont alloués en considération des fonctions exercées par l'agent, elles-mêmes définies par le coefficient, ce dont il résulte que l'agent qui passe au coefficient supérieur ne peut prétendre au maintien des bonifications obsolètes accordées au titre de ses précédentes fonctions ; qu'en jugeant au contraire que les salariées devaient conserver le bénéfice des points personnels acquis au titre de leurs anciennes fonctions, la cour d'appel a violé l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie ;

3°/ que sauf dispositions conventionnelles contraires, des avantages conventionnels ayant le même objet ne peuvent se cumuler ; qu'en l'espèce, la Société générale calédonienne de banque soutenait dans ses écritures d'appel, reprises à la barre, que la promotion résultant d'un changement de coefficient avait le même objet que l'attribution des « points personnels » attribués en vertu de l'article 22 de la convention collective sous l'empire du coefficient attribué avant la promotion, ce qui justifiait l'incorporation desdits « points personnels » au coefficient de base lors d'une promotion, sauf à organiser un cumul d'avantage ayant le même objet ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie, la rémunération des agents est calculée sur la base des coefficients hiérarchiques exprimés en points, auxquels peuvent s'ajouter, le cas échéant, des points personnels, des points de diplômes et des points de langue; que pour obtenir le montant du traitement mensuel de base, il suffit de multiplier le nombre total de points par la valeur actualisée du point et d'ajouter la prime d'ancienneté ; que l'agent titulaire qui passe au coefficient supérieur perçoit dans tous les cas un salaire majoré au minimum de la contre-valeur d'une augmentation de 15 points pour les employés, 20 points pour les gradés, 30 points pour les cadres et que des bonifications destinées à tenir compte de la qualité professionnelle peuvent être accordées aux agents sous forme de points personnels, sans limitation, en sus du coefficient de base ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut supprimer les points personnels acquis par le salarié lors du passage à un coefficient supérieur, dès lors qu'il continue à relever de la même catégorie professionnelle ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les salariées continuaient à relever de la même catégorie professionnelle, a exactement décidé qu'aucune des dispositions conventionnelles susvisées ne permettait à l'employeur de supprimer les points personnels acquis par les intéressées lors du passage à un coefficient supérieur ;

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

Sur le second moyen :

Attendu que la banque fait encore grief aux arrêts de dire qu'elle devra régulariser la situation des salariées auprès des organismes sociaux, alors, selon le moyen, qu'en condamnant la Société générale calédonienne de banque à régulariser la situation des salariées auprès des organismes sociaux, sans donner de motif à cette condamnation et en se référant à une disposition inexistante de la décision des premiers juges, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en condamnant l'employeur à régulariser la situation des salariées auprès des organismes sociaux, la cour d'appel s'est bornée à tirer les conséquences de la condamnation de l'employeur au paiement de rappels de salaire ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la Société générale calédonienne de banque aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Société générale calédonienne de banque à payer à Mmes X..., Y..., Z... A... et B... la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux mars deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois n°s S 09-40.140, T 09-40.141, U 09-40.142 et V 09-40.143 par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils pour la Société générale calédonienne de banque.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la salariée peut prétendre à l'attribution de points personnels supplémentaires majorant son salaire de façon rétroactive, et en conséquence, d'AVOIR condamné la Société Générale Calédonienne de Banque à lui payer un rappel de salaire, et à réactualiser le rappel de salaire à compter de mai 2006, et d'AVOIR dit que la Société Générale Calédonienne de Banque devra intégrer les points personnels litigieux dans les bulletins de salaire dans le mois de la notification de l'arrêt sous astreinte de 5.000 FCFP par jour de retard passé ce délai ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : «par des motifs pertinents que la cour adopte, les premiers juges ont exactement relevé que l'employeur ne pouvait, unilatéralement, supprimer la bonification de 10 points personnels dont bénéficiait la salariée en janvier 2003, et ce à l'occasion de l'augmentation de ses points de base ; qu'en effet, aux termes de l'article 22 de la convention collective du personnel des banques signée le 23 septembre 1983 et seule applicable, la rémunération de l'agent est calculée sur la base des coefficients hiérarchiques exprimés en points, auxquels peuvent s'ajouter, le cas échéant, des points personnels, des points diplômes et des points de langue, et que pour obtenir le montant du traitement mensuel de base, il suffit de multiplier le nombre total de points par la valeur actualisée du point et d'ajouter la prime d'ancienneté, que selon le même texte, l'agent titulaire qui passe au coefficient supérieur perçoit dans tous les cas un salaire majoré au minimum de la contre-valeur d'une augmentation de quinze points pour les employés, de vingt points pour les gradés et de trente points pour les cadres, et que des bonifications destinées à tenir compte de la qualité professionnelle peuvent être accordées aux agents sous forme de points personnels, sans limitation, en sus du coefficient de base ; qu'aucune de ces dispositions ne permet à l'employeur de supprimer les points personnels acquis par un salarié lors du passage à un coefficient supérieur ; qu'il soit passé à un coefficient intermédiaire supérieur tout en restant sans la même catégorie, ou qu'il soit passé à une catégorie supérieure, comme en l'espèce, l'intéressé étant passé de la catégorie employé à

celle des gradés le 1er janvier 2003; qu'en conséquence, le jugement ayant alloué à la salariée la somme non contestée de 310.114 FCFP au titre du rappel de salaire avec intérêt au taux légal à compter de la requête sera confirmé; qu'il sera précisé que l'employeur devra réactualiser la somme due à compter de mai 2006 ; que la capitalisation des intérêts dus pour une année entière sera confirmée ; qu'il y a lieu de dire que la banque devra intégrer les points personnels litigieux dans les bulletins de salaire de la salariée, avec toutes ses conséquences de droit, sous astreinte de 5000 FCFP par jour de retard passé le délai d'un mois à compter de la notification de l'arrêt» ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE :
« la demande est fondée sur la Convention Collective de Travail du Personnel des Banques en Nouvelle-Calédonie signée le 23 septembre 1983, qui seule s'applique, et qui prévoit en son article 22 les coefficients de base permettant le calcul des salaires des différents agents, auxquels des avantages accessoires sont accordés et notamment "des bonifications destinées à tenir compte de la qualité professionnelle (qui) peuvent être accordées sous forme de points personnels, sans limitation, en sus du coefficient de base" ; qu'il résulte de ces dispositions que le salaire des agents est calculé selon le nombre de points accordés correspondant au coefficient de base attribué selon l'emploi occupé, augmenté le cas échéant de points personnels, points de diplômes et points de langue, auxquels sont ajoutés les points d'ancienneté ; qu'il n'est pas contesté par la défenderesse qu'à compter de janvier 1987, la salariée a bénéficié, à plusieurs reprises, d'une augmentation de ses points de base et que, dans le même temps, les points personnels antérieurement accordés ont été diminués, voire supprimés ; que s'il ne résulte d'aucune disposition de la Convention Collective que la bonification pour tenir compte de la qualité professionnelle s'impose à l'employeur, qui reste ainsi maître de l'accorder ou non aux salariés, il doit cependant être retenu qu'aucune autre disposition de ce texte ne lui permet de la réduire ou de la supprimer de façon unilatérale et à tout moment ; que cette réduction ou suppression équivaut à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, s'agissant de la rémunération de la salariée, modification qui ne peut intervenir qu'avec son accord exprès, et ce même s'il en résulte un avantage pour la salariée, dès lors qu'elle affecte la structure même du salaire ; que prétendre que cette bonification pourrait être supprimée au gré de l'employeur en cas de changement de classification professionnelle, ou simplement d'attribution d'un coefficient supérieur, constitue une interprétation de la Convention Collective critiquable en ce qu'elle ajoute à ce texte des dispositions qu'il ne contient pas ; que de même, qualifier de "transformation" l'opération visant à réduire ou supprimer les points personnels à l'occasion d'une augmentation des points de base ne résulte d'aucune disposition conventionnelle, alors que de plus la comparaison des situations individuelles soumises à l'appréciation du tribunal permet de constater que cette opération s'effectue selon des critères décidés unilatéralement et connus du seul employeur qui ne justifie pas de l'existence d'une règle gouvernant ces «transformations» qui serait constante et applicable de façon égalitaire à l'ensemble des salariés ; qu'il doit donc être admis que la demanderesse peut prétendre au maintien des points personnels accordés par l'employeur qui sera donc condamné au paiement de la somme réclamée bien fondée en son quantum» ;

ALORS 1°) QUE : la convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle Calédonie prévoit que la rémunération de la salariée est le résultat du produit du nombre total de points par la valeur du point ; que la seule modification de la répartition des points, en l'absence de toute diminution de leur nombre total, ne constitue pas une modification du contrat de travail ; qu'en jugeant que la nouvelle répartition des points personnels consécutive à la promotion accordée à la salariée constituait une modification d'un élément essentiel du contrat, sans constater une réduction du nombre total de points, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle- Calédonie ;

ALORS 2°) QUE : les points personnels sont alloués en considération des fonctions exercées par l'agent, elles-mêmes définies par le coefficient, ce dont il résulte que l'agent qui passe au coefficient supérieur ne peut prétendre au maintien des bonifications obsolètes accordées au titre de ses précédentes fonctions ; qu'en jugeant au contraire que la salariée devait conserver le bénéfice des points personnels acquis au titre de ses anciennes fonctions, la cour d'appel a violé l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie ;

ALORS 3°) QUE : sauf dispositions conventionnelles contraires, des avantages conventionnels ayant le même objet ne peuvent se cumuler ; qu'en l'espèce, la Société Générale Calédonienne de Banque soutenait dans ses écritures d'appel (p.3, al.3), reprises à la barre, que la promotion résultant d'un changement de coefficient avait le même objet que l'attribution des «points personnels» attribués en vertu de l'article 22 de la convention collective sous l'empire du coefficient attribué avant la promotion, ce qui justifiait l'incorporation desdits «points personnels» au coefficient de base lors d'une promotion, sauf à organiser un cumul d'avantage ayant le même objet ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la Société Générale Calédonienne de Banque devra régulariser la situation de la salariée auprès des organismes sociaux ;

AUX MOTIFS QUE : «la disposition concernant la régularisation de la situation de la salariée auprès des organismes sociaux sera confirmée» ;

ALORS QUE : en condamnant la Société Générale Calédonienne de Banque à régulariser la situation de la salariée auprès des organismes sociaux, sans donner de motif à cette condamnation et en se référant à une disposition inexistante de la décision des premiers juges, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Nouméa du 15 octobre 2008