



Arrêt du 24 avril 2013

Chambre sociale

N° de pourvoi : 12-10.196 ; 12-10.219 / N° ECLI : ECLI:FR:CCASS:2013:SO00847

Par un arrêt rendu le 24 avril 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation précise la portée :

- **d'un accord relatif à la rémunération annuelle minimale,**
- **la portée d'engagements unilatéraux applicables au sein des entreprises du réseau des caisses d'épargne.**

• S'agissant de l'accord relatif à la rémunération annuelle minimale, la Cour confirme sa jurisprudence selon laquelle, lorsque les partenaires sociaux ont précisé les éléments de rémunération exclus du minimum conventionnel, il faut s'en tenir strictement à cette définition, sous peine de violer la convention ou l'accord collectif.

En l'espèce, un accord du 19 décembre 1985 prévoyait le versement, outre d'un salaire de base, de primes familiales, de vacances et d'expérience. Cet accord avait été dénoncé en juillet 2001, sans qu'un accord de substitution ne soit conclu à l'expiration des délais prévus à l'article L. 2261-13 du code du travail. En application des dispositions de ce texte, les salariés continuaient à bénéficier des primes familiale, de vacances et d'expérience, en tant qu'avantages individuels acquis, la chambre sociale de la Cour de cassation venant préciser, dans un arrêt du 1^{er} juillet 2008 (n° 06-44.437 Bull V n°147), que la structure de la rémunération (en l'espèce, le fait de bénéficier d'un salaire de base et du versement distinct des trois primes) était en soi un avantage individuel acquis.

Par un accord collectif national de la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance du 11 décembre 2003, une rémunération annuelle minimale conventionnelle avait été instaurée. Cette rémunération était définie comme suit : *“La rémunération 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”*.

Le salarié soutenait que les primes familiale, de vacances et d'expérience devaient être exclues de l'assiette de comparaison pour déterminer la rémunération annuelle minimale conventionnelle, parce qu'il s'agissait d'avantages individuels acquis. A ce titre, il avait réclamé le paiement d'un rappel de salaire. La cour d'appel avait accueilli ses prétentions.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse cette décision sur ce point. Rappelant les termes de l'article 2 de l'accord du 11 décembre 2003 instituant une rémunération annuelle minimale conventionnelle, elle constate que les avantages individuels acquis ne font pas partie des éléments exclus de l'assiette de comparaison pour déterminer la dite rémunération. Elle en tire la conséquence que les primes de vacances, familiale et d'expérience dont bénéficient les salariés au titre des avantages individuels acquis doivent être prises en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel.

• La chambre sociale de la Cour de cassation affirme 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.

En l'espèce, 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 de 1985 dénoncé, d'autre part, a accordé aux salariés engagés postérieurement une prime de treizième mois répondant aux mêmes conditions.

Le salarié estimait qu'il avait droit au paiement cumulatif de la gratification de fin d'année et de la prime de treizième mois, au nom du principe d'égalité de traitement. Il a donc formé une demande en paiement d'un rappel de salaire à ce titre.

La chambre sociale a approuvé la cour d'appel de l'en avoir débouté, affirmant 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.