

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Cour de cassation
Chambre sociale
18 mars 2020

N° de pourvoi: 19-12493 19-12494 19-12495 19-12496 19-12497 19-12498
Non publié au bulletin Rejet

M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

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

La société Presstalis, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] , a formé les pourvois n° X 19-12.493, Y 19-12.494, Z 19-12.495, A 19-12.496, B 19-12.497 et C 19-12.498 contre six arrêts rendus le 18 décembre 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. L... V..., domicilié [...] ,

2°/ à M. X... U..., domicilié [...] ,

3°/ à M. J... T..., domicilié [...] ,

4°/ à M. K... R..., domicilié [...] ,

5°/ à M. I... N..., domicilié [...] ,

6°/ à M. Q... B..., domicilié [...] ,

défendeurs à la cassation.

La demanderesse aux pourvois invoque, à l'appui de ses recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Presstalis, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de MM. V..., U..., T..., R..., N... et B..., après débats en l'audience publique du 12 février 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, Mme Rémy, avocat général, et

Mme Dumont, 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.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° X 19-12.493 à C 19-12.498 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Paris, 18 décembre 2018), M. V... et cinq autres salariés de la société Nouvelles messageries de la presse parisienne (ci-après la NMPP) ont été affectés au sein de l'établissement Paris diffusion presse (ci-après l'établissement PDP).

3. Au cours de l'année 2003, la société NMPP a créée une filiale, la société presse Paris service (ci-après la société SPPS), à laquelle a été transférée, à compter du 1er juillet 2004, l'activité de l'établissement PDP.

4. Le 2 décembre 2003, la société NMPP et les organisations syndicales, ont signé un protocole d'accord prévoyant le statut du personnel de la filiale mentionnant qu'entre le 1er janvier 2004 et le 30 juin 2006 les salariés de la société NMPP seraient détachés, conserveraient le bénéfice de leur statut NMPP et percevraient une prime différentielle destinée à garantir leur niveau de rémunération.

5. Cet accord, qui prévoyait la possibilité pour les salariés d'anticiper la date de leur transfert, a été suivi d'un plan de modernisation daté du 8 avril 2004 prévoyant, au bénéfice des salariés qui feraient ce choix, le versement d'une indemnité forfaitaire à condition de renoncer à certaines garanties au moment de leur transfert.

6. M. V... et cinq autres salariés ont opté pour un transfert immédiat au 1er juillet 2004 au sein de la société SPPS moyennant le versement de l'indemnité forfaitaire.

7. Le 21 avril 2006, un protocole concernant les salariés transférés le 30 juin 2006 a été conclu. Les salariés transférés à cette date ont intégré la société SPPS au sein d'un « groupe fermé ».

8. Dans le courant de l'année 2009 la société Presstalis est venue aux droits de la société NMPP.

9. A la suite d'une opération de restructuration, il a été décidé, à compter du 1er octobre 2013, de la fermeture de la filiale SPPS et du transfert des contrats de travail à la société Presstalis.

10. Se plaignant d'une différence de traitement injustifiée avec les salariés appartenant au « groupe fermé », M. V... et cinq autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

11. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait grief aux arrêts de rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription des demandes et de le condamner au paiement de sommes, alors « qu'il résulte de la combinaison des articles L 1471-1, L. 3245-1 du code du travail et 2224 du code civil que la prescription de l'action en paiement du salaire et de l'action en paiement de dommages-intérêts court à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent de l'exercer ; qu'il était constant en l'espèce que les salariés défendeurs au pourvoi, transférés de la société NMPP dès le 1er juillet 2004 au sein de la société SPPS moyennant le versement d'une indemnité forfaitaire nette de 72 000 euros, fondent leurs demandes de rappels de salaires et indemnitaires sur une prétendue inégalité de traitement par rapport aux salariés de la société NMPP dont le transfert au sein de la société SPPS avait été retardé au 30 juin 2006 à l'issue d'une période transitoire, lesquels avaient perçu à compter de cette date une « prime différentielle » destinée à compenser la perte du statut NMPP, que les salariés défendeurs au pourvoi ne percevaient pas ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que selon les termes de l'accord du 2 décembre 2003, les salariés ayant opté pour un transfert retardé devaient être au plus tard transférés le 30 juin 2006 au sein de la société SPPS et percevoir à compter de cette date la « prime différentielle » si bien que les défendeurs au pourvoi avaient au moins dès cette date été en mesure de constater la différence de rémunération avec leurs collègues ; qu'en affirmant que les défendeurs au pourvoi n'avaient pu disposer des éléments de comparaison mettant en évidence la différence de traitement qu'au moment de leur réintégration au sein de la société NMPP, soit en octobre 2013, sans expliquer ce qui les avait empêchés de connaître le montant de la rémunération perçue par leurs collègues depuis que ces derniers avaient fait leur entrée au sein de la société SPPS au plus tard le 30 juin 2006 soit sept ans plus tôt, ni préciser comment la différence de traitement leur avait été révélée le 1er octobre 2013, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1471-1, L. 3245-1 du code du travail et 2224 du code civil. »

Réponse de la Cour

13. La cour d'appel, qui a retenu que ni le protocole d'accord du 2 décembre 2003, ni le plan de modernisation du 8 avril 2004 ne permettaient aux salariés transférés le 1er juillet 2004 d'être éclairés sur la nature de leurs droits, que la preuve n'était pas rapportée qu'ils aient eu connaissance des termes du protocole du 21 avril 2006 concernant les salariés transférés après eux emportant maintien des droits auxquels le premier accord emportait renonciation, et qu'ils n'avaient pu disposer des éléments de comparaison mettant en évidence la différence de traitement qu'au moment de la réintégration le 1er octobre 2013 a, sans avoir à procéder à une

recherche qui ne lui était pas demandée, et précisant l'événement par lequel les salariés avaient eu connaissance des faits leur permettant d'exercer leur action, légalement justifié sa décision.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

14. L'employeur fait grief aux arrêts de le condamner au paiement de rappels de salaires, congés payés afférents et dommages-intérêts pour inexécution de bonne foi des contrats de travail alors :

« 1°/ que les salariés qui bénéficient tous, en vertu d'un accord collectif portant sur une opération de transfert d'activité, d'une option entre deux modalités de transfert, ne peuvent imputer à l'employeur la différence de traitement qui résulte de l'exercice de cette option ; que le protocole d'accord sur la modernisation de Paris diffusion **presse** (PDP) conclu le 2 décembre 2003 par la société NMPP avec les organisations syndicales prévoyait dans le cadre du transfert de l'activité de la société NMPP au profit de la société SPPS de différer le transfert des contrats de travail à l'issue d'une période transitoire, pendant laquelle les salariés seraient détachés au sein de la société SPPS, tout en laissant la possibilité aux salariés concernés d'opter pour leur transfert immédiat dès le 1er juillet 2004 ; que dans le prolongement de cet accord, le plan de modernisation de PDP du 8 avril 2004 élaboré dans le cadre du Livre III prévoyait que les salariés pourraient opter entre leur transfert dès le 1er juillet 2004 au sein de la société SPSS moyennant le versement d'une indemnité nette de 72 000 euros en contrepartie de leur renonciation à bénéficier de certaines garanties de transfert, et le bénéfice d'une période transitoire de détachement prenant fin au plus tard le 30 juin 2006 à l'issue de laquelle ils seraient transférés au sein de la société SPPS et bénéficieraient d'une prime différentielle à titre d'avantage acquis destinée à compenser la perte du statut NMPP, dont le montant serait évalué lors de leur transfert ; qu'en retenant que l'allocation d'une indemnité forfaitaire aux salariés optant pour un transfert immédiat les privait du bénéfice de la prime différentielle réservée aux salariés ayant opté pour le transfert différé, pour en déduire l'existence d'une différence de traitement injustifiée imputable à la société NMPP et devant être réparée, lorsque la différence de traitement trouvait sa source non pas dans l'accord collectif et le plan élaboré en concertation avec les organisations syndicales qui offraient à tous les salariés la même faculté de choix entre les deux options, mais dans l'exercice de ce choix effectué par chaque salarié, la cour d'appel a violé le principe d'égalité ;

2°/ que le principe d'égalité n'a lieu de s'appliquer qu'aux salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause ; que sont dans des situations différentes les salariés dont le transfert est intervenu de manière anticipée auprès de l'entreprise d'accueil moyennant le bénéfice d'une indemnité forfaitaire globale nette en contrepartie de la soumission au statut de cette dernière, et ceux qui, détachés dans un premier temps auprès de l'entreprise d'accueil, sont demeurés salariés de l'entreprise d'origine jusqu'à leur transfert intervenu plusieurs années après; qu'il était constant en l'espèce que selon le protocole d'accord sur la modernisation PDP du 2 décembre 2003 et le plan de modernisation PDP devenu SPPS du 8 avril 2004, les salariés ayant été immédiatement transférés dès le 1er juillet 2004 au sein de la société SPPS avaient perçu en contrepartie de leur renonciation au statut

NMPP le versement d'une indemnité forfaitaire nette de 72 000 euros, tandis que ceux dont le transfert avait été différé à l'issue de leur période de détachement au sein de la société SPPS au 30 juin 2006, devaient bénéficier d'une prime différentielle mensuelle qui serait calculée au moment de leur transfert destinée à compenser la perte du statut NMPP ; qu'en retenant que l'allocation d'une indemnité forfaitaire aux salariés optant pour un transfert immédiat les privait du bénéfice de la prime différentielle réservée aux salariés ayant opté pour le transfert différé, pour en déduire l'existence d'une différence de traitement injustifiée et imputable à la société NMPP devant être réparée, lorsque les salariés n'étaient pas dans une situation identique au regard de la compensation de la perte du statut NMPP, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement par fausse application ;

3°/ que le principe d'égalité n'a lieu de s'appliquer qu'aux salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause ; que sont dans des situations différentes au regard de la structure de leur rémunération, les salariés ayant fait le choix d'anticiper de deux ans leur transfert auprès de l'entreprise d'accueil moyennant le bénéfice d'une indemnité forfaitaire globale nette et la soumission au statut de cette dernière, et ceux qui, détachés dans un premier temps auprès de l'entreprise d'accueil, sont demeurés salariés de l'entreprise d'origine conservant ainsi leur structure de rémunération d'origine jusqu'à leur transfert ; qu'il était constant en l'espèce que les salariés ayant fait le choix, en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire nette de 72 000 euros, d'être transférés dès le 1er juillet 2004 au sein de la société SPPS, avaient renoncé à la structure de leur rémunération NMPP, tandis que ceux dont le transfert avait été différé à l'issue de leur période de détachement au sein de la société SPPS au 30 juin 2006, qui étaient demeurés salariés de la société NMPP, l'avaient conservée ; qu'en jugeant que le fait pour l'accord du 21 avril 2006 d'exclure les salariés ayant opté pour un transfert dès le 1er juillet 2004, de la mesure conservant la structure de la rémunération NMPP aux salariés dont le transfert allait intervenir à l'issue de leur période de détachement, ne se justifiait par aucun élément objectif et pertinent qui ne pouvait résulter de la seule antériorité de leur transfert, lorsque les salariés n'étaient pas dans une situation identique au regard de la structure de leur rémunération à la date de conclusion de l'accord, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement par fausse application. »

Réponse de la Cour

15. La cour d'appel a retenu que le dispositif initial prévu par le protocole du 2 décembre 2003 ne créait pas, en lui même, une inégalité de traitement. Elle a, en revanche, estimé qu'il apparaissait, d'une part, que la différence de salaire entre les salariés et ceux appartenant au « groupe fermé » n'était couverte, par l'indemnité forfaitaire, que jusqu'au 5 février 2013 et, d'autre part, que l'adoption du protocole d'accord du 21 avril 2006 avait créé une différence de traitement tant à l'égard de la structure de la rémunération que des garanties statutaires accordées aux salariés ce dont elle a déduit que les salariés avaient, au moins à partir de 2006, été victimes d'une inégalité de traitement qui s'était aggravée au mois de février 2013. Il en ressort qu'elle n'a pas retenu que le versement d'une indemnité forfaitaire en lieu et place de l'indemnité différentielle prévu par le dispositif initial était constitutif d'une inégalité de traitement injustifiée. Le moyen, pris en ses deux premières branches, manque par le fait qui lui sert de base.

16. La cour d'appel a retenu que l'adoption du protocole d'accord du 21 février 2006 avait créé

une différence de traitement tant au regard de la structure de la rémunération que des garanties statutaires accordées aux salariés et estimé que l'exclusion, par cet accord, des salariés ayant opté pour un transfert immédiat ne reposait sur aucune justification objective et pertinente. Le moyen, pris en sa troisième branche, qui critique uniquement les motifs se rapportant à la structure de la rémunération sans porter sur les motifs par lesquels la cour d'appel a retenu que la différence de traitement concernant les garanties statutaires à laquelle aboutissait l'accord du 21 février 2006 n'était pas justifiée, est inopérant.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Presstalis aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Presstalis et la condamne à payer à MM. V..., U..., T..., R..., N... et B... la somme globale de 3 000 euros ;

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