

## Références

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 25 février 1988**

**N° de pourvoi: 85-40821**

Publié au bulletin

**Rejet .**

**Président :M. Scelle, conseiller le plus ancien faisant fonction, président**

Rapporteur :Mme Beraudo, conseiller rapporteur

Avocat général :M. Dorwling-Carter, avocat général

Avocat :la SCP Delaporte et Briard ., avocat(s)

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique, pris en ses deux branches :

Attendu que Mme X... et six autres salariées de la société Desarbre font grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Roanne, 6 décembre 1984) de les avoir déboutées de leur demande en paiement d'une prime du 13ème mois dont leur employeur avait décidé de supprimer le versement au titre de l'exercice 1982-1983 alors, selon le pourvoi, d'une part, que toute modification substantielle du contrat de travail envisagée par l'employeur et refusée par le salarié est soumise à l'appréciation du juge qui doit en vérifier le bien-fondé ; que les demanderesses, contrairement à l'affirmation des juges du fond, n'avaient nullement accepté le principe de la modification imposée par l'employeur et avaient saisi le juge du contrat de travail ; qu'elles ne pouvaient donc être réputées avoir accepté la suppression de la prime de 13ème mois, même si elles avaient poursuivi l'exécution dudit contrat ; alors, d'autre part, que l'employeur ne peut supprimer une prime ou une gratification dont le mode de calcul n'est pas lié aux résultats ou à la situation financière de l'entreprise ou dont la possible réduction ou suppression n'a pas été prévue ; que le conseil de prud'hommes qui a constaté que les demanderesses bénéficiaient depuis 1972 d'une gratification devenue prime de treizième mois constitutive d'un accessoire du salaire et présentant un caractère obligatoire, et néanmoins décidé que l'employeur avait pu supprimer ladite gratification en raison d'une situation financière délicate, sans vérifier si l'octroi de la prime était lié aux résultats ou à la situation financière de l'entreprise, n'a pas légalement justifié sa décision ;

Mais attendu que la dénonciation par l'employeur, responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, d'un usage ou d'un autre accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 132-19 du Code du travail, est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, dès lors que cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations ;

Qu'en l'espèce, les juges du fond, qui ont retenu que le paiement de la prime de 13e mois était devenu, par voie d'usage, obligatoire dans l'entreprise, ont constaté que l'employeur avait, en respectant un délai de préavis qu'ils ont estimé suffisant, dénoncé cet accord, d'abord par des informations données à plusieurs reprises au comité d'entreprise, puis en prévenant les salariés ;

Qu'ils ont ainsi, abstraction faite du motif surabondant relatif à l'acceptation des salariés, légalement justifié leur décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

## Analyse

**Publication** : Bulletin 1988 V N° 139 p. 92

**Décision attaquée** : Conseil de prud'Hommes de Roanne , du 6 décembre 1984

**Titrages et résumés :** CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Etendue - Usage de l'entreprise - Suppression

La dénonciation par l'employeur, responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, d'un usage ou d'un accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 132-19 du Code du travail, est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, dès lors que cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations .

\* USAGES - Usages de l'entreprise - Contrat de travail - Employeur - Pouvoir de direction - Etendue \* USAGES - Usages de l'entreprise - Contrat de travail - Salaire - Primes - Suppression d'un usage \* CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Salaire - Primes - Usage de l'entreprise - Suppression - Portée \* CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par l'employeur - Usage de l'entreprise - Suppression

**Précédents jurisprudentiels :** A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1987-10-08 , Bulletin 1987, V, n° 541, p. 344 (cassation partielle).

**Textes appliqués :**

▶ Code du travail L132-19