

SEP DEPLAIX BOUYRIE

Société d'Avocats

Guilhem DEPLAIX

DESS Droit du Travail et Gestion des ressources humaines

Mickaël BOUYRIE

DESS Consommation et Concurrence

AVOCATS ASSOCIES

Clément CHAZOT

Master II Droit du travail

AVOCAT

Syndicat CGT TAM

Monsieur Bernard GOTIS

125, rue Léon Trotsky
34070 MONTPELLIER

Par email

Montpellier, le 17 avril 2013

Références à rappeler :

Nos Réf. : 821 - GD/GD

V/Réf : CGT TAM / TAM

Bernard,

Je reçois ce jour avec une très grande déception l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour d'appel de Montpellier le 28 février 2013 (???) dans l'affaire opposant 291 salariés de la TAM à la TAM.

La Cour d'appel infirme les décisions rendues par la formation de départage du Conseil de prud'hommes de Montpellier les 29 mars et 26 juillet 2011.

Pour nous débouter de notre demande tendant à l'application du principe « *à travail égal salaire égal* », la cour rappelle le principe selon lequel « *si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles préalables déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables* ».

En premier lieu, la Cour rappelle que la signature de l'accord salarial pour les années 2007 2008 dans le cadre de la NAO n'interdit en rien à l'employeur de verser une prime exceptionnelle.

En second lieu, la Cour constate que les règles d'octroi de cette prime étaient « *préalablement définies et contrôlables* » au motif d'une note du 20 décembre 2007 émanant du Directeur de production, Monsieur Xavier DUPUY, qui indiquait avoir pris en Juin 2007 un « *engagement devant l'ensemble des régulateurs* » de verser une prime exceptionnelle de 400 euros en raison :

- de la charge anormalement élevée de travail que les régulateurs ont dû assumer entre janvier et juin 2007,
- du stress élevé généré par cette situation,

10, rue Sainte Anne – 34000 MONTPELLIER

Tél : 04 67 57 24 06 – Fax : 04 67 57 26 55

dbavocats@yahoo.fr

- de l'aggravation de cette situation de surcharge de travail du fait du décès brutal d'un des membres de l'équipe.

En troisième lieu, la Cour relève que les régulateurs ont été plus stressés que les autres membres du personnel puisque *in fine*, la Cour précise que « *si l'activité professionnelle quotidienne des conducteurs, agents d'exploitation, commerciaux ou personnels administratifs a aussi été affectée par les dysfonctionnements rencontrés lors de la mise en service de la ligne 2, celle des régulateurs l'a été plus intensément et plus durablement que les autres, de telle sorte que les intimés ne peuvent sérieusement prétendre s'être trouvés dans une situation identique ni avoir exercé un travail égal ou de valeur égale* ».

Cet arrêt mérite les **observations suivantes**.

1/ La Cour indique que les critères auraient été préalablement définis par la SAEM TAM au mois de Juin 2007 après que Monsieur DUPUY ait pris un tel engagement auprès des seuls régulateurs.

En clair, les « critères » ont été portés à la connaissance des seuls salariés d'ores et déjà identifiés comme attributaires, à l'exclusion des autres personnels de la SAEM TAM. En l'absence de communication à l'ensemble du personnel, je vois mal comment la Cour peut considérer que les règles d'octroi étaient préalablement définies et contrôlables : comment les salariés non-attributaires auraient pu vérifier s'ils remplissaient les conditions d'octroi de cette prime alors même qu'elles n'avaient pas été portées à leur connaissance ?

2/ Les critères n'ont jamais été écrits et donc déterminés avant la note du 20 décembre 2007, c'est-à-dire 10 jours avant le paiement de cette prime aux seuls régulateurs. Les critères d'attribution, pour être préalablement été définis et contrôlables, doivent donc être écrits :

« Une cour d'appel ne saurait refuser à un salarié le bénéfice d'une prime alors que, ni les stipulations de l'accord collectif qui se bornaient à arrêter le principe de la prime ainsi que son objet, ni les conditions de mise en œuvre de l'accord par le directeur, ne fixaient de règles d'attribution de cette prime » (Cass. soc. 27 mars 2007 n° 05-42.587 (n° 641 F-D), Lorenzi c/ Sté Crédit Lyonnais.)

3/ Les règles d'octroi doivent être définies avant que ne débute la période pour laquelle ils sont accordés.

Selon la Cour d'appel, la période à prendre en compte pour l'attribution de cette prime est celle allant du mois de Janvier 2007 au mois de Juin 2007. Or, les règles d'octroi ont été déterminés, selon Monsieur DUPUY, verbalement au mois de Juin 2007 et réitérés dans sa note du 20 décembre 2007.

Au mieux, les règles d'octroi de cette prime ont été déterminés après que la période ait expirée ; au pire 6 mois après l'expiration de celle-ci.

Ainsi, la Cour de cassation dans une espèce similaire (Cass. soc. 23 mars 2007 n° 687 FS-D, Sté International Paper et a. c/ Lachaume et a, RJS 2007 n°67), a condamné l'employeur qui avait attribué libéralement à certains salariés une prime sans que les règles d'attribution au moment de la mise en place dudit avantage aient été définies :

« Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les compléments individuels de salaires attribués par la société International Paper ne sont pas conformes au principe «à travail égal, salaire égal», alors, selon les moyens :

*1°/ que le principe «à travail égal, salaire égal» permet à l'employeur de rémunérer individuellement la qualité du travail fourni, **après que celui-ci ait été exécuté**, dès lors que cette rémunération est justifiée par des critères objectifs et véritables **a posteriori**, de sorte qu'en subordonnant la validité du versement des primes litigieuses à l'émission de critères préalablement définis, la cour a violé par fausse application le principe susvisé ».*

On ne peut donc pas fixer des critères une fois le travail exécuté.

4/ Les critères retenus par la Cour d'appel de Montpellier sont :

- la charge anormalement élevée de travail que les régulateurs ont dû assumer entre janvier et juin 2007,
- le stress élevé généré par cette situation,
- l'aggravation de cette situation de surcharge de travail du fait du décès brutal d'un des membres de l'équipe.

Il est acquis que **les critères doivent être objectifs** afin de permettre aux salariés non-attributaires de vérifier les conditions d'octroi (Cass. soc. 18 janvier 2000 n° 98-44.745 (n° 293 P), Sté Renault France automobiles c/ Fleury et autres) :

*« Et attendu que le conseil de prud'hommes a constaté que les critères retenus par l'employeur dans l'organisation du concours donnant lieu à l'attribution aux équipes gagnantes de lots sous forme de bons d'achat, n'avaient pas été préalablement définis **selon des normes objectives**, ce qui rendait impossible une vérification par les salariés non attributaires ».*

Or, il n'a été effectué aucune mesure de la charge de travail, de la technicité ou du stress des autres agents de la TAM. En outre, et de manière paradoxale, la Cour constate que les autres agents ont également été affectés par cette situation sans préciser en quoi le niveau de charge de travail ou de stress généré par la mise en service de la Ligne 2 du tramway aurait pu affecter différemment et de manière objective et quantifiable les régulateurs par rapport aux autres agents.

En effet, la Cour constate que *« si l'activité professionnelle quotidienne des conducteurs, agents d'exploitation, commerciaux ou personnels administratifs a **aussi** été affectée par les dysfonctionnements rencontrés lors de la mise en service de la ligne 2, celle des régulateurs l'a été plus intensément et plus durablement que les autres, de telle sorte que les intimés ne peuvent sérieusement prétendre s'être trouvés dans une situation identique ni avoir exercé un travail égal ou de valeur égale ».*

Ces critères, en ce qu'ils laissent une marge totale d'appréciation à l'employeur ne brillent pas par leur objectivité.

Manifestement, la Cour d'appel de Montpellier semble avoir fait une mauvaise application des règles juridiques applicables.

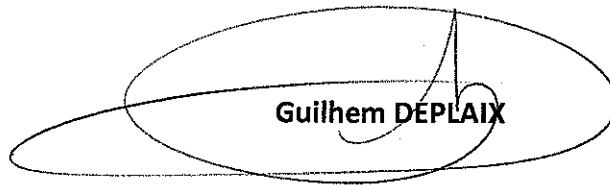
Dans ces conditions, je vous conseille de déposer contre cet arrêt, un pourvoi devant la Cour de cassation.

A cet égard, je me permets de te rappeler que le pourvoi doit être déposé devant la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un **délai de DEUX MOIS** à compter de la notification de l'arrêt et qu'**il est obligatoire de faire appel aux services d'un Avocat près la Cour de cassation.**

Je t'invite à circulariser ce courrier auprès des salariés qui ont été partie au procès.

Naturellement, je reste à votre disposition pour m'entretenir de vive voix avec vous tous.

Amicalement.

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Guilhem DEPLAIX'. The name 'Guilhem DEPLAIX' is printed in a bold, black, sans-serif font directly over the signature.

Guilhem DEPLAIX