Dernière mise à jour le 15 décembre 2021

Un engagement unilatéral de l'employeur sur un coefficient, le contraint à la rémunération peu importe les fonctions exercées

Ayant été relevé que l'employeur, par engagement unilatéral, avait reconnu au salarié le coefficient 250, ce dernier devait bénéficier de la rémunération correspondant à ce coefficient, peu important les fonctions réellement exercées par le salarié.

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 3 août 1994, et occupe en dernier lieu les fonctions de coordinateur découpe, relevant du coefficient 230, niveau 6a, selon la CCN des industries de fabrication mécanique du verre.

A compter du 1er juin 2015, l'employeur lui a reconnu le coefficient 250, niveau 6b, les fonctions occupées par le salarié demeurant inchangées.
Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de rappels de salaire et des congés payés afférents, au titre de la rémunération correspondant au coefficient 250 niveau 6b.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 17 décembre 2019, déboute le salarié de sa demande, estimant que :

- La société n'a prévu aucun effet rétroactif à son engagement unilatéral ;
- N'a stipulé se référer à l'accord du 23 janvier 2014 issu de la négociation annuelle obligatoire pour déterminer le salaire dû aux salariés relevant des catégories auxquelles, de manière nouvelle, elle concédait le coefficient 250, et que la grille des salaires de l'accord du 23 janvier 2014 a prévu pour le coefficient 250 une rémunération pour des fonctions limitativement énumérées, au rang desquelles ne figurent pas celles de coordinateur découpe" occupées par le salarié.

Mais la Cour de cassation n'est pas sensible à cette argumentation, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion que :

- Ayant été relevé que l'employeur, par l'effet d'un engagement unilatéral, avait reconnu au salarié le coefficient 250 à compter du 1er juin 2015 ;
- Ce dont il résultait que ce dernier devait bénéficier **à compter de cette date** de la **rémunération** correspondant à ce coefficient selon l'accord du 23 janvier 2014 ;
- Peu important les fonctions réellement exercées par le salarié.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Réponse de la Cour
> Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :
> 5. Selon ce texte, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise, et doivent être exécutées

de bonne foi.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire et congés payés correspondant au coefficient 250 à compter du 1er juin 2015, l'arrêt retient que la société (...) n'a prévu aucun effet rétroactif à son engagement unilatéral, ni n'a stipulé se référer à l'accord du 23 janvier 2014 issu de la négociation annuelle obligatoire pour déterminer le salaire dû aux salariés relevant des catégories auxquelles, de manière nouvelle, elle concédait le coefficient 250, et que la grille des salaires de l'accord du 23 janvier 2014 a prévu pour le coefficient 250 une rémunération pour des fonctions limitativement énumérées, au rang desquelles ne figurent pas celles de coordinateur découpe" occupées par le salarié.
7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que l'employeur, par l'effet d'un engagement unilatéral, avait reconnu au salarié le coefficient 250 à compter du 1er juin 2015, ce dont il résultait que ce dernier devait bénéficier à compter de cette date de la rémunération correspondant à ce coefficient selon l'accord du 23 janvier 2014, peu important les fonctions réellement exercées par le salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Cour de cassation du 08 septembre 2021, pourvoi **n°20-13267**

Il est fréquent que la Cour de cassation se penche sur la problématique liée à la rémunération du salarié.

Voici un rappel de quelques arrêts à ce sujet :

Pas de requalification du CDD pour absence de mention relative à la rémunération	Cour de cassation du 16/02/2011, pourvoi n° 09-67.607

Lire aussi : Pas de requalification du CDD pour absence de mention relative à la rémunération Jurisprudence
Une salariée est engagée en contrat CDD en qualité de distributeur. Remarquant que son contrat de travail ne comporte aucune condition chiffrée de la rémunération, elle saisit le Conseil de ...

La rémunération variable indiquée en anglais est inopposable au salarié	Cour de cassation du 02/04/2014, pourvoi n° 12-30191

%link%
Lire aussi : La rémunération variable indiquée en anglais est inopposable au salarié Jurisprudence
Un salarié signe avec son employeur un avenant à son contrat de travail fixant, pour l'année 2008, un salaire annuel théorique de référence et un salaire variable selon des objectifs ...

L'employeur doit produire les éléments permettant de fixer la rémunération	Cour de cassation du 24/06/2020, pourvoi n° 18-22750

Lire aussi : L'employeur doit produire les éléments permettant de fixer la rémunération Jurisprudence
Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités contractuelles, lorsqu'il dépend d'éléments détenus par l'employeur, qu'il est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.