

[CONTRAT DE TRAVAIL – REMUNERATION]

L'absence d'indication de la convention collective applicable sur le bulletin de paie du salarié ne cause plus nécessairement un préjudice au salarié.

(Cass. Soc., 17 mai 2016, 14-21872)

Une jurisprudence constante de la Cour de cassation avait posé pour principe que le défaut de mention sur le bulletin de paie de la convention collective applicable causait nécessairement un préjudice au salarié (*Cass. Soc 19 mai 2004, 02-44671*).

Cette jurisprudence avait pour effet d'accorder automatiquement une indemnisation au salarié dès lors que ce dernier était en mesure de produire des bulletins de paie successifs ne mentionnant pas de convention collective ou une convention collective erronée.

Ce principe était fondé exclusivement sur le défaut d'information et le salarié n'avait pas à prouver réellement le préjudice subi par ce défaut d'information.

Ce principe posait de nombreuses difficultés puisque le salarié n'avait pas de véritable démonstration à faire et de son côté l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité en invoquant un fait justificatif.

Depuis plusieurs arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation remet en cause la notion de préjudice nécessaire.

C'est ainsi qu'elle écarté tout préjudice nécessaire dans l'hypothèse d'une délivrance tardive du certificat de travail (*Cass. Soc. 13 avril 2016, 14-28293*).

L'arrêt rendu le 17 mai 2016, s'inscrit pleinement dans cette évolution puisque, pour la première fois, la Cour de cassation considère que, même si le défaut d'indication de la convention collective applicable sur le bulletin de paie est constitutif d'un manquement, il ne cause pas automatiquement un dommage justifiant une indemnisation.

Le salarié doit apporter la preuve du préjudice spécifique que lui cause le défaut de mention de la convention collective.

Dans ce cas d'espèce, une salariée reprochait à son employeur d'avoir indiqué sur ses bulletins de paie la mauvaise convention collective applicable.

Au soutien de sa demande d'indemnisation, elle se limitait à soutenir que la mention erronée ne l'avait pas mis en mesure de connaître précisément ses droits en matière de protection sociale.



société d'avocats

Mais les juges du fond ont considéré que compte tenu de son statut de Cadre et de son ancienneté dans l'entreprise, elle ne pouvait ignorer ses droits en matière de protection sociale et qu'elle n'apportait aucune démonstration sur le préjudice invoqué.

La Cour de cassation tout en confirmant l'arrêt rendu par la Cour d'appel, procède à un revirement de jurisprudence en abandonnant, sur ce point, la notion de préjudice nécessaire.

Khalil MIHOUBI