

**Cour de cassation
Chambre sociale**

10 avril 2013
n° 12-11.870

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 10 avril 2013 N° 12-11.870

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 5 septembre 2001 par la société Ruwaplast, devenue depuis lors Cartoplast, en qualité de directeur de production, position cadre ; que licencié pour motif économique le 5 juin 2009, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel énonce d'une part, que la convention de forfait souscrite dans le cadre du contrat de travail doit s'appliquer et d'autre part, que le tableau que le salarié s'est établi à lui-même, retenant un quantum uniforme d'heures supplémentaires, n'est pas étayé par les témoignages versés aux débats ;

Qu'en statuant ainsi, alors que d'une part, la seule fixation d'une rémunération forfaitaire d'un cadre non dirigeant, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser la convention de forfait et que d'autre part, le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes en paiement au titre des heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés, rappels d'indemnité conventionnelle de licenciement, préavis et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 25 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne la société Cartoplast aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Cartoplast à verser à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de ses demandes au titre des heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés afférents à ces heures, ainsi que de ses demandes de rappels d'indemnité conventionnelle de licenciement, préavis et congés payés, calculés en tenant compte de ces rappels.

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... vient réclamer pour la première fois à hauteur d'appel le paiement d'un nombre impressionnant d'heures supplémentaires sur la base d'un décompte qu'il s'est établi à lui-même retenant de façon uniforme 57h30 de travail par semaine durant la période du 1er décembre 2005 au 31 juin 2008, 52h30 du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008, avec pour explication « réduction du volume d'activité en raison de la perte d'un client » et 47h30 du 1er janvier 2009 au 9 juin 2009 par suite d'une « réduction des équipes de week end » ; que cette demande ne saurait être accueillie alors qu'il résulte de son contrat qu'il n'était soumis à aucun horaire précis, ni durée hebdomadaire fixe de travail, le contrat n'en mentionnant pas, mais qu'il avait accepté en la signant la clause de ce contrat stipulant que : « bien que vous soyez soumis, comme l'ensemble des autres salariés, au respect de l'organisation du travail, votre rémunération revêt un caractère forfaitaire étant donné qu'elle correspond à l'exercice d'une fonction que vous devez mener à bonne fin » ; qu'une telle convention de forfait était conforme aux stipulations de la convention collective applicable, celle des Imprimeries de Labeurs et des industries graphiques, aux termes de laquelle les cadres doivent considérer comme normal de prolonger éventuellement leur présence, en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne organisation du travail

dont ils ont la responsabilité « sans que cela n'entraîne une rémunération supplémentaire » ; que par ailleurs, Monsieur X... avait indéniablement la qualité, si ce n'est de cadre dirigeant, même s'il était associé de la société civile MIE FINANCES, actionnaire du groupe 3MA, au moins de cadre autonome, de sorte que le salaire forfaitaire convenu, qui était en l'occurrence en dernier lieu nettement supérieur au minimum prévu par la convention collective (salaire de base de 4.177 euros hors prime en avril 2009 pour un minimum fixé pour sa classification à 3.216 euros, salaire mensuel primes comprises de 5.333,36 euros en 2007 pour un minimum de 3.147 euros) compensait les dépassements d'horaire résultant des impératifs de la fonction assurée et excluait par conséquent le droit au paiement d'éventuelles heures supplémentaires ; qu'en l'espèce, cette qualité de cadre autonome résultait : - de très larges fonctions de responsabilité qui étaient dévolues à Monsieur X... par son contrat de travail, à savoir notamment : gérer les ateliers de fabrication des cartes plastiques, tant au niveau délais, productivité optimale et qualité des produits, planifier les programmes de fabrication et organiser le travail journalier, organiser, planifier, contrôler et gérer l'ensemble des flux de matières, tant en ce qui concerne les matières premières et fournitures que les produits en cours et finis, participer à l'embauche des salariés des services de production et se charger des rapports directs avec le personnel, prendre en compte les relations et le bon suivi des fournisseurs, sous traitants et façonniers rattachés à la production, veiller au bon fonctionnement du parc de machines et matériels, jouer le rôle d'interface avec la force de vente et constituer pour celle-ci un soutien technique, assurer les contacts en clientèle, notamment avec les grands comptes ; - du fait qu'au vu des organigrammes de la société, même si à partir de 2005 il y a eu création d'échelons supplémentaires, il a toujours eu de nombreux services ou personnes sous sa responsabilité ; - du fait que, comme en atteste Monsieur Rémy Y..., directeur commercial, il faisait partie du comité de direction de la société CARTOPLAST – Monsieur X... produit en l'occurrence lui-même un document faisant état de l'existence d'une revue de direction au niveau de l'entreprise mentionnant sa participation à cette revue - , et disposait d'une procuration bancaire sur les comptes de la société à hauteur de 2.000 euros ; - de la latitude dont il jouissait dans la gestion de son temps de travail dont attestait Madame Z..., responsable des ressources humaines, qui précise qu'il était responsable de son emploi du temps et s'absentait parfois durant la journée pour aller chez le médecin ou faire une course et Monsieur A..., imprimeur, qui confirme que Monsieur X... quittait la société de temps en temps pendant les heures de travail pour faire une course ; - du fait qu'il n'était pas astreint à un pointage mais seulement à un badgeage journalier ; que Monsieur X... conteste cette qualité de cadre autonome mais il ne produit strictement aucun document ou témoignage susceptibles de la remettre en cause, si ce n'est a contrario des courriers ou mails de satisfaction de clients qui le désignent comme ayant été leur interlocuteur unique ou privilégié sur tous les aspects production, technique et qualité, qui confirment donc la large autonomie dont il jouissait dans son travail ; que la convention de forfait souscrite dans le cadre du contrat de travail, qui constitue la loi des parties, trouve dès lors pleinement à s'appliquer et Monsieur X..., qui n'a jamais et pour cause émis la moindre revendication salariale durant la relation contractuelle et même devant la juridiction prud'homale, doit par conséquent être débouté de sa demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires avec les congés payés afférents et de sa demande au titre du repos compensateur ; que la Cour constate au surplus que ces demandes, qui reposent comme déjà indiqué sur un tableau que le salarié s'est établi à lui-même, retenant un quantum uniforme d'heures supplémentaires, ne sont nullement étayées par les quelques témoignages de complaisance insuffisamment circonstanciés versés aux débats par l'appelant, lesquels sont irréalistes et en outre contradictoires pour les heures du samedi ou du dimanche où Monsieur X... serait venu donner des consignes ou « discuter avec les ouvriers présents » avec les nombreuses attestations qu'il produit par ailleurs pour justifier de l'utilisation du véhicule de service à de nombreuses reprises pour des week ends à PARIS, MUNICH ou ANGERS où il rejoignait sa fille ; qu'il n'y a pas lieu au vu de ce qui précède de recalculer l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés de Monsieur X... en incluant dans la moyenne de salaires divers montants au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, du repos compensateur.

ALORS d'une part QUE la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait ;

1°) QUE pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que la clause par laquelle les parties ont convenu au contrat d'une rémunération forfaitaire s'analyse en une convention de forfait ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres énonciations que la clause se bornait à énoncer que la rémunération était forfaitaire, de sorte qu'à défaut de préciser le nombre d'heures travaillées, une telle convention est irrégulière, la Cour d'appel a violé les articles L. 3121-22 du Code du travail et 1134 du Code civil.

2°) QUE pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la Cour d'appel également s'est fondée sur la circonstance que le salarié aurait la qualité de cadre autonome ; qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants, la Cour d'appel a violé L. 3121-22 du code du travail.

3°) QUE pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la Cour d'appel s'est en outre fondée sur la circonstance que le salarié a perçu une rémunération supérieure au salaire conventionnel et n'a jamais réclamé le paiement de telles heures durant les relations contractuelles ; qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé L. 3121-22 du code du travail.

ALORS d'autre part que selon l'article L 3171-4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'il en résulte que le juge ne peut se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié sans examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés que l'employeur est tenu de lui fournir ; qu'en se fondant exclusivement sur l'insuffisance des éléments de preuve apportés par le salarié, la Cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L 3171-4 du Code du travail et 1315 du Code civil.

ALORS en tout état de cause QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement ; que pour écarter les témoignages produits par le salarié, la Cour d'appel a affirmé qu'ils seraient « de complaisance » ; qu'en écartant ainsi par une pétition de principe certains des éléments de preuve produits par le salarié, rompant ainsi l'égalité des armes, la Cour d'appel a violé l'article 6-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et l'article 455 du Code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray
Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar 2011-10-25 (Cassation partielle)