

**Cour de cassation
Chambre sociale**

9 avril 2015
n° 13-14.619

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 9 avril 2015 N° 13-14.619

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Alcan Rhenalu devenue Constellium France, en qualité d'agent de fabrication à l'atelier fonderie en mars 1995 et travaillait posté en 3x8 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes ;

Sur le second moyen qui est préalable :

Vu l'article L. 3121-22 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes en paiement de rappel de salaire l'arrêt retient que, si la rémunération du salarié au titre des majorations doit, au moins, être égale à celle à laquelle il peut prétendre au titre des heures réellement effectuées, il ne présente, en l'espèce, qu'un calcul théorique, sans relation avec les heures effectivement travaillées, qui ne peut remettre en cause la rémunération forfaitaire telle que prévue par l'accord collectif alors que cet accord n'a pas été dénoncé et qu'il n'est nullement démontré que ce mode de rémunération forfaitaire des majorations serait désavantageux pour ce salarié ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que, même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié, la cour d'appel qui a retenu que la rémunération forfaitaire résultait d'un accord collectif sans vérifier si le salarié avait donné son accord à un tel mode de rémunération, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation sur le deuxième moyen emporte la cassation par voie de conséquence sur les dispositions de l'arrêt relatives aux heures supplémentaires ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, 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 Limoges ;

Condamne la société Constellium France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Constellium France à payer la somme de 3 000 euros à M. X... ;

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 cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Claude X... de ses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire, des congés payés y afférents, de dommages-intérêts au titre de la perte de chance, de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail et d'une indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS QUE pour solliciter un rappel de salaire sur les heures de travail qu'il a décomptées en se basant sur les dispositions légales relatives à la durée du travail, M. X... conteste l'application de l'accord collectif conclu au sein de l'entreprise le 31 mai 2000 ; qu'il convient tout d'abord de relever que l'illicéité éventuelle de cet accord ne peut permettre au salarié qui sollicite de le déclarer "inapplicable" ou "sans effet", d'en remettre en cause la validité mais seulement d'en contester l'opposabilité à son égard ; que cet accord a décidé, en son article 5, que "la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel sera organisée d'une part, par l'attribution de jours ou de demijournées de repos par période de

quatre mois et d'autre part, par la réduction de l'horaire hebdomadaire de l'horaire en moyenne sur cette période" ; que 3 périodes sont définies (janvier à avril, mai à août, septembre à décembre) avec des dispositions spécifiques pour chaque catégorie de salariés (personnel travaillant en journée, 1x8, 2x8, 3x8, régime de maintenance, personnel en "21 postes", etc.) ; que pour les salariés qui, comme M. X..., sont soumis, compte tenu du fonctionnement de l'entreprise à feu continu, à un horaire "21 postes" (5h-13h pendant 2 jours, 13h-21h pendant 2 jours, 21h-5h pendant 2 jours, repos pendant 4 jours), la réduction du temps de travail aboutit, aux termes de l'accord, à un horaire moyen de 32,34 heures par semaine, la réduction du temps de travail se faisant par l'attribution de 8 jours par an dit de RTT répartis inégalement au sein de chacune des périodes de 4 mois ; que La définition des périodes de hautes et de basses activités se fait "lors de la validation budgétaire où est précisé le niveau d'activité prévisionnel de l'année par ligne de produits" (article 6-4) ; que s'agissant des heures supplémentaires, l'article 7-2 prévoit les dispositions suivantes : "Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur un cycle de quatre mois, conformément aux dispositions de l'article L 212-7-1 du code du travail, sont des heures supplémentaires. Les heures payées sur le mois m+1 suivant leur réalisation et effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen prévu par l'accord sur le quadrimestre seront alors considérées comme des heures supplémentaires. Elles feront l'objet des majorations légales en vigueur. Par ailleurs les parties s'accordent sur le fait de procéder à un décompte des heures supplémentaires à la fin de chaque quadrimestre : janvier/avril, mai/août, septembre/décembre (...)" ; qu'il ressort de cet accord, qui fait expressément référence à l'article L 212-7-1 du code du travail à plusieurs reprises (article 5 et article 7-2) que les parties signataires ont entendu mettre en place une organisation du temps de travail par cycle ; que l'article L 212-7-1 du code du travail qui était alors applicable, devenu l'article L 3122-2, dispose que "la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ; que ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place : 1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ; 2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit alors fixer la durée maximale du cycle ; que lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail" ; qu'au sens de ce texte, le cycle s'entend d'un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant, par dérogation au droit commun, un décompte du temps de travail sur une périodicité supérieure à la semaine ; que le cycle correspond à une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la répartition du travail est identique d'une période pluri-hebdomadaire à l'autre ; qu'à l'intérieur du cycle, les semaines peuvent comporter des durées inférieures, égales ou supérieures à la durée légale, les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale devant être compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée inférieure. Seules sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail ; que si l'article L 212-7-1 précise que la durée du cycle est de "quelques semaines" et si, selon la circulaire DRT n°94-4 du 21 avril 1994, l'Administration du Travail considère que la durée du cycle ne peut excéder 8 à 12 semaines, aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe la durée maximum du cycle ; qu'en application de l'article L 212-7-1, le cycle peut être mis en place par un accord collectif qui doit fixer, notamment, la durée maximale du cycle, la répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle et la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ; que dans la mesure où ce mode d'organisation déroge aux règles légales de décompte des heures supplémentaires et entraîne pour les salariés une modification du mode de détermination des heures supplémentaires constituant une modification du contrat de travail, l'instauration d'une organisation du travail par cycle requiert aussi l'accord exprès de chacun des salariés auxquels elle doit être appliquée. Le décompte du temps de travail par cycle ne peut être opposé aux salariés qui n'ont pas donné leur accord ; qu'en l'espèce, l'employeur, qui se borne à produire une notice d'information sur les dispositions de l'accord prétendument distribuée aux salariés de l'entreprise, n'apporte aucun élément de nature à justifier qu'il aurait recueilli l'accord de M. X... pour la mise en place de cet aménagement du temps de travail par cycle ; que l'employeur fait valoir que les dispositions relatives au cycle sont contenues dans un accord collectif relatif à la réduction de la durée du travail s'inscrivant dans le cadre des lois dites "AUBRY", que l'accord sur la réduction du travail n'a jamais été contesté et qu'il a été validé par l'inspection du travail ; que cependant, si les dispositions de l'accord du 31 mai 2000, relatives à la réduction du temps de travail s'imposent au salarié, il reste que les dispositions de cet accord, en ce qu'elles sont relatives à la mise en place d'un aménagement du temps de travail par cycle, lui sont inopposables et que celui-ci est en droit de prétendre voir calculer la durée de son temps de travail ainsi que le salaire qui lui est dû en conséquence selon les règles légales applicables ; qu'il apparaît, toutefois, que le rappel de salaire sollicité a été calculé sur la base d'un décompte annuel des heures de travail obtenu en traduisant en heures le nombre de jours de travail calculés en jour pour chaque mois de chacune des années considérées alors que, par application des dispositions légales en la matière, le décompte de la durée du travail et, plus spécialement, des heures supplémentaires, doit se faire sur la base de la durée hebdomadaire du travail ; qu'en outre, le calcul ne peut aucunement être retenu ; que d'une part, il est fondé exclusivement sur un tableau "des jours programmés travaillés" mais il ne ressort d'aucun des éléments versés aux débats qu'il s'agirait des jours effectivement travaillés alors que les fiches de pointage produites par l'employeur mentionnent un nombre de jours de travail inférieur ; que ces fiches montrent que, pendant toute la période considérée, le nombre de jours de travail s'est trouvé, à diverses reprises, réduit par suite d'absences pour diverses causes, indications confirmées par les bulletins de salaire ; que contrairement à ce que soutient le salarié, il n'a pas été tenu compte, dans ses calculs, de l'ensemble de ces jours d'absence ; que d'autre part, le salarié a comparé le nombre total d'heures ainsi programmées comme travaillées chaque année avec le nombre total d'heures payées sans tenir compte des jours dits de "RTT" dont il a bénéficié ; qu'en application de l'accord du 31 mai 2000, le temps de travail a été réduit à 140,63 heures par mois, la réduction du temps de travail se faisant par l'attribution de 8 jours de RTT par an. L'accord a créé un Compte Personnel Temps sur lequel des jours de RTT pouvaient être placés pour être pris ultérieurement ; qu'en outre, l'accord a maintenu les jours de récupération accordés par les accords antérieurs pour compenser les heures effectuées au-delà de 38,50 heures par semaine, précisant que les heures ainsi récupérées continueront à ne pas rentrer dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (article 5) ; que si le temps de travail quotidien a été maintenu à 8 h, il ne ressort pas des pièces produites que, compte tenu, notamment, des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail, le salarié aurait accompli un nombre d'heures de travail supérieur à celui pour lequel il a été rémunéré ni aurait accompli des heures devant être rémunérées à titre d'heures supplémentaires ; que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande à ce titre et il sera, en conséquence débouté de sa demande au titre du travail dissimulé formée en cause d'appel.

ET AUX MOTIFS QUE, sur la demande de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, aucune faute n'étant établie à rencontre de l'employeur, le salarié sera débouté de sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE l'article L.3242-1 du Code du travail dispose que la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; que le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année ; que pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire ; que l'accord d'entreprise du 31 mai 2000 (ARTT) a réduit le temps de travail effectif et prévoit dans son article 5-1-2 que l'horaire effectif hebdomadaire pour le personnel en 21 postes (fonderie) est de 32,34 heures hebdomadaires soit 140,63 heures mensuelles ; que cette réduction s'est réalisée par l'attribution de huit jours supplémentaires de RTT, la durée effective des postes de travail restant à huit heures ; que la rémunération de Monsieur X... est conforme aux dispositions du Code du travail et à la grille des rémunérations mensuelles minimales de base applicables au 1er mars 2010, soit 1.673,37 euros, qu'il perçoit une rémunération de 1.696,33 euros, qui est supérieur à la grille des minima ; que l'accord d'entreprise du 31 mai 2000 prévoit la durée du travail et éventuellement des heures supplémentaires calculées sur un cycle de quatre mois conformément aux dispositions des articles L.3122-2, L.3122-3 et L.3122-5 du Code du travail ; que pour le calcul des heures supplémentaires, il y a lieu de prendre en compte les seules heures de travail effectif, à l'exclusion de toute autre ; que l'accord d'entreprise du 31 mai 2000 donne la définition du

paiement des heures de travail effectif ; que l'article 4 de l'accord liste notamment les jours fériés chômés, les congés d'ancienneté, les congés pour événements familiaux, les congés pour enfant malade, les congés pour médaille ou les congés payés légaux qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif etc. tels que définis à l'article L.3121-1 du Code du travail ; que Monsieur X... ne démontre pas qu'il n'a pas été payé des heures réellement effectuées ou dues au titre du travail ; qu'il est rémunéré au mois et l'horaire de son poste est compensé par des jours ARTT, conformément aux accords d'entreprise qui n'ont pas été dénoncés ; qu'il sera débouté de cette demande.

ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le décompte de la durée du travail, en ce compris les heures supplémentaires, et le calcul de la rémunération correspondante, avaient été effectués par l'employeur conformément aux dispositions d'un accord de modulation dont la Cour a constaté qu'il n'était pas opposable au salarié ; qu'en se bornant à faire état d'erreurs que le salarié aurait commises dans ses calculs pour le débouter de ses demandes, et en faisant ainsi peser la charge de la preuve des heures supplémentaires sur le seul salarié, la Cour d'appel a violé l'article L-3171-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Claude X... de ses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire au titre de la forfaitisation, de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail et d'une indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS QUE l'accord d'entreprise du 17 septembre 1991 a mis en place un mode de paiement forfaitaire des "majorations spécifiques" (majorations pour heures de nuit, heures du samedi matin, etc.) ; que selon cet accord, il a été convenu que les majorations de nuit (dont le taux est de 23%), les majorations pour travail le samedi matin (dont le taux est de 40%), les majorations pour le travail du samedi après-midi (dont le taux est de 50%), les majorations pour le travail du dimanche (dont le taux est de 100%) seront rémunérées par l'application d'un taux forfaitaire de 26% sur le salaire de base pour les salariés travaillant en 21 postes ; que l'accord précise ainsi le calcul ayant servi à déterminer le taux retenu : - calcul de la référence 16 postes (un samedi sur 3), * majoration de nuit (23%) : $38h50 \times 52,18 \text{ semaines} \times 0,23\% = 12,83 \text{ heures}$ 3 équipes x 12 mois, * majoration des samedis matins (40%) : $8h \times 52,18 \text{ semaines} \times 0,40\% = 4,64 \text{ heures}$, 3 équipes x 12 mois Total = 17,47 heures, Forfait 16 postes : 17,47 heures = 10,44% 167,41 heures - calcul du forfait 21 postes $1,1044 \times 1,14 = 25,90\%$ arrondi à 26% ; que le salarié fait valoir qu'en ne faisant pas apparaître les heures réellement travaillées mais seulement le taux forfaitaire de majoration, les bulletins de salaire ne permettent pas le contrôle de la durée du travail, de sorte qu'il est impossible de contrôler le respect des temps de repos obligatoire et des durées effectivement travaillées ; que cependant, le contrôle de la durée du travail et des repos ne se fait pas au moyen des mentions figurant sur les bulletins de salaire mais par les modes d'information prévus par les articles L 3171-1 et suivants du code du travail (information des salariés, affichage, registre et documents obligatoires, documents à tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et fournis au juge) ; que le système de paiement des majorations selon un taux forfaitaire n'est pas de nature, en lui-même, à faire obstacle au décompte et au contrôle des temps de travail et de repos. Le salarié n'est donc pas fondé à soutenir que la forfaitisation ne lui serait pas applicable pour ce motif ; que le salarié fait aussi valoir qu'il lui a été imposé un mode de calcul des majorations différent du droit commun sans son accord et qu'il lui est donc inapplicable mais, outre que ce mode de rémunération des majorations était déjà en vigueur lors de l'embauche de M. X... et qu'il ne peut donc prétendre ne pas l'avoir accepté, il y a lieu de relever qu'une rémunération forfaitaire n'est illicite que si elle ne permet pas au salarié de percevoir, au moins, la rémunération à laquelle il peut légalement prétendre ; qu'en l'espèce, il ne ressort nullement des éléments versés aux débats que le salarié ne serait pas rempli de ses droits par ce mode de rémunération ; que si, ainsi que le fait valoir M. X..., sa rémunération au titre des majorations doit, au moins, être égale à celle à laquelle il peut prétendre au titre des heures réellement effectuées, il ne présente, en l'espèce, qu'un calcul théorique, basé sur la prise en compte de l'ensemble des majorations théoriquement applicables en fonction des diverses situations de travail pouvant y donner lieu et en procédant à un calcul sur l'ensemble des semaines de l'année sans tenir compte des périodes d'absence, notamment pour congés ; qu'un tel calcul, sans relation avec les heures effectivement travaillées, ne peut être de nature à remettre en cause la rémunération forfaitaire telle que prévue par l'accord collectif ; qu'outre que cet accord n'a pas été dénoncé et qu'il est donc toujours applicable, il n'est nullement démontré que ce mode de rémunération forfaitaire des majorations serait désavantageux pour M. X... ; que le jugement mérite donc confirmation en ce qu'il a débouté le salarié de cette demande.

ET AUX MOTIFS QUE, sur la demande de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, aucune faute n'étant établie à rencontre de l'employeur, le salarié sera débouté de sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE l'accord du 17 septembre 1991, complété par avenant du 19 novembre 1991 en ce qui concerne le site d'ISSOIRE prévoit un forfait de 9,05% pour les salariés travaillant en 3x8 pour un horaire hebdomadaire de 38 heures 50 soit 167,41 heures par mois ; que cet accord n'a pas été dénoncé après la réduction du temps de travail de 2000, il est donc toujours applicable ; que le calcul appliqué sur 32,34 heures serait d'ailleurs nécessairement moins favorable aux salariés ; que Monsieur X... ne serait revendiquer un calcul autre que celui prévu par l'accord de 1991 ; qu'il se fonde en effet sur une durée hebdomadaire de travail de 40 heures par semaine, ce qui n'est pas logique ; que la moyenne des majorations transformées en heures prend bien en compte la réduction du temps de travail, l'horaire mensuel de référence pour les agents à l'horaire de 21 postes, retenu par la société ALCAN RHENALU servant de base au calcul des éléments variables est de 152,19 heures ; que Monsieur X... a été payé des majorations dues sur la base des 26% résultant de l'accord de 1991 et de son ancienneté ; qu'il doit être débouté de la demande formée au titre de la forfaitisation ; (...) ; que Monsieur X... demande au Conseil de retenir la référence mensuelle définie par l'entreprise soit 140,63 heures représentant la somme de (46,18h : 140,63h = 32,83%) soit 10.375,33 euros ; que cette demande est irrecevable, Monsieur X... admet le calcul sur 140,63 heures alors que le nombre d'heure retenues pour cette majoration transformée en heures est totalement erronée ainsi qu'il a été démontré précédemment, il sera débouté de cette demande.

ALORS QUE même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ; qu'en retenant que la rémunération forfaitaire des majorations résultait d'un accord collectif pour refuser de rechercher si le salarié avait ou non donné son accord à un tel mode de rémunération, la Cour d'appel a violé les articles L.3121-22 et L.3171-4 du Code du travail ensemble l'article 1134 du Code civil.

ET ALORS QU'en jugeant qu'une rémunération forfaitaire n'est illicite que si elle ne permet pas au salarié de percevoir au moins la rémunération à laquelle il peut légalement prétendre, quand la validité d'une convention de forfait est également soumise à son acceptation par le salarié, la Cour d'appel a de nouveau violé les articles L.3121-22 et L.3171-4 du Code du travail ensemble l'article 1134 du Code civil.

ALORS en tout cas QU'en opposant au salarié une rémunération forfaitaire sans rechercher s'il avait ou non accepté un tel mode de rémunération, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.3121-22 et L.3171-4 du Code du travail et 1134 du Code civil.

ALORS enfin QUE la validité d'une convention de forfait suppose un accord non seulement sur le salaire forfaitaire mais encore sur le nombre d'heures qu'il couvre, le salarié étant susceptible de solliciter le paiement des heures effectuées au-delà du forfait ; qu'en reprochant au salarié de ne pas démontrer que le mode de rémunération litigieux forfaitaire était désavantageux quand il lui appartenait de s'assurer que tel n'était pas le cas, la Cour d'appel a méconnu son office et violé les articles 1134 du Code civil et L.3121-22 et L.3171-4 du Code du travail.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray
Décision attaquée : Cour d'appel de Riom 2013-01-22 (Cassation)

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.