Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

13 janvier 2016
n° 14-13.015

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation 13 janvier 2016 N° 14-13.015

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. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que le syndicat CFDT des métaux de la région de Fos et le syndicat CGT Sollac Fos ont saisi la juridiction civile afin, d'une part, que soit constaté que la direction d'ArcelorMittal Méditerranée par la circulaire du 2 janvier 2012, instaure une modification dans le système de demande et de prise de congés en ne permettant plus aux salariés de bénéficier des un ou deux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail et d'autre part, de suspendre la mise en oeuvre du nouveau logiciel et de la circulaire du 20 janvier 2012 ;

Attendu que pour débouter les syndicats de leurs demandes, l'arrêt retient que la circulaire litigieuse précise s'agissant des congés payés : "Le salarié peut effectuer une demande d'absence qui sera envoyée à sa hiérarchie directement par le portail myHR. Seulement, après validation par sa hiérarchie dans son portail manager, le salarié recevra une demande validée. Seule cette acceptation vaudra autorisation d'absence. Ils sont demandés par le salarié et acceptés ou refusés par le manager en fonction du planning de l'équipe, de l'activité du service. Ils doivent suivre la planification indicative conformément à la note présentée en CE. Le planning annuel est découpé en trimestres et donne des orientations selon des cibles de moyenne usine pour les congés et RTT en fonction de la catégorie du salarié. °Jours de fractionnement * Légalement, l'employeur doit des jours de congés supplémentaires, uniquement s'il oblige le fractionnement des 4 premières semaines du congé principal dans les conditions suivantes : au moins 12 jours ouvrables de congés continus doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre (période dite légale), le fractionnement doit être demandé par l'employeur, une partie des congés doit être prise en dehors de la période légale. Lorsque le salarié demande ses congés payés à son manager, il doit renoncer aux jours de fractionnement. S'il ne renonce pas, le manager doit lui demander de proposer des dates de C.P. entre le 1er mai et le 31 octobre et à défaut, fixer les congés dans cette période." et retient, par motifs propres, que le bénéfice d'un supplément de congés pour fractionnement avec des jours pris en dehors de la période légale, prévu par l'article L. 3141-19 du code du travail n'est pas d'ordre public et peut faire l'objet d'une renonciation individuelle si elle n'est pas équivoque, dès lors que la demande de fractionnement est à l'initiative du salarié et, par motifs adoptés, que la circulaire précitée distingue le fractionnement des congés payés pour des raisons de service, qui donne droit à des congés supplémentaires, et le fractionnement des congés payés à la seule initiative du salarié, qui ne donne pas droit à congés supplémentaires, et que si la mise en place en janvier 2012 d'un nouveau logiciel traitant les demandes de congé oblige le salarié quand il demande le fractionnement, de cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires pour fractionnement, ces conditions d'attribution des congés supplémentaires et d'une renonciation individuelle des salariés ne sont pas contraires aux dispositions légales ;

Attendu, cependant, que le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ; que la renonciation à ce droit ne se présume pas, même si l'employeur a fait savoir par note de service que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans constater une renonciation expresse et non équivoque du salarié à ce droit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société ArcelorMittal Méditerranée aux dépens,

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société ArcelorMittal Méditerranée à payer aux syndicats CFDT des métaux de la région de Fos et CGT Sollac Fos la somme globale de 3 000 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, et M. David, conseiller référendaire en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du treize janvier deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour le syndicat CFDT des métaux de la région de Fos et le syndicat CGT Sollac Fos

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les syndicats de leurs demandes de voir constater l'existence d'un usage et donc l'absence de respect de la procédure de dénonciation, de voir constater que le nouveau système ne permet pas aux salariés de refuser le fractionnement de leur congé principal et ne leur permet plus de bénéficier des jours supplémentaires de fractionnement et par conséquent de voir suspendre la mise en oeuvre du nouveau logiciel et de la circulaire du 20 janvier 2012, ordonner le retour à la pratique antérieure pour les congés payés en 2012 et 2013 et condamner la SAS ARCELORMITTAL au paiement de la somme de 30000 euros de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE la circulaire litigieuse précise, s'agissant des congés payés : Le salarié peut effectuer une demande d'absence qui sera envoyée à sa hiérarchie directement par le portail myHR. Seulement, après validation par sa hiérarchie dans son portail manager, le salarié recevra une demande validée. Seule cette acceptation vaudra autorisation d'absence. Ils sont demandés par le salarié et acceptés ou refusés par le manager en fonction du planning de l'équipe, de l'activité du service. Ils doivent suivre la planification indicative conformément à la note présentée en CE. Le planning annuel est découpé en trimestres et donne des orientations selon des cibles de moyenne usine pour les congés et RTT en fonction de la catégorie du salarié. ° Jours de fractionnement * Légalement, l'employeur doit des jours de congés supplémentaires, uniquement s'il oblige le fractionnement des 4 premières semaines du congé principal dans les conditions suivantes : au moins 12 jours ouvrables de congés continus doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre (période dite légale), le fractionnement doit être demandé par l'employeur, une partie des congés doit être prise en dehors de la période légale. Lorsque le salarié demande ses congés payés à son manager, il doit renoncer aux jours de fractionnement. S'il ne renonce pas, le manager doit lui demander de proposer des dates de C. P. entre le 1er mai et le 31 octobre et à défaut, fixer les congés dans cette période. ° Postés : Les postés doivent poser par poste entier les jours de CP sauf accord exceptionnel du responsable hiérarchique si l'organisation des équipes n'est pas remise en cause'. Attendu que le bénéfice d'un supplément de congés pour fractionnement avec des jours pris en dehors de la période légale, prévu par l'article L. 3141-79 du Code du travail n'est pas d'ordre public et peut faire l'objet d'une renonciation individuelle si elle n'est pas équivoque, dès lors que la demande de fractionnement est à l'initiative du salarié ; Attendu qu'ainsi que l'a relevé à juste titre le tribunal, la circulaire précitée distingue le fractionnement des congés payés pour des raisons de service, qui donne droit à des congés supplémentaires, et le fractionnement des congés payés à la seule initiative du salarié, qui ne donne pas droit à congés supplémentaires, et que si la mise en place en janvier 2012 d'un nouveau logiciel traitant les demandes de congé oblige le salarié quand il demande le fractionnement, de cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires pour fractionnement, ces conditions d'attribution des congés supplémentaires et d'une renonciation individuelle des salariés ne sont

pas contraires aux dispositions légales ; Attendu que les appelants soutiennent par ailleurs qu'il existe un usage ancien et établi correspondant à l'octroi systématique de jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement ; Attendu que pour être considéré comme un avantage supplémentaire accordé aux salariés par rapport à la loi ou à la convention collective, l'usage invoqué doit être général, constant et fixe; Attendu que pour justifier de l'usage invoqué, les appelants versent aux débats un grand nombre d'attestations dont le texte dactylographique est rédigé en termes identiques, et qui précisent notamment : Pendant ma carrière dans l'entreprise ARCELORMITTAL (...) j'ai pu bénéficier des jours de congés de fractionnement sur la base de la préconisation de mes responsables. Ce système profite à l'ensemble des salariés postés et non postés. Le fait que j'ai pu bénéficier des CP de fractionnement, résultait de l'organisation du travail au sein de l'usine et d'une incitation extrêmement pressante de ma hiérarchie pour que je m'inscrive dans le dispositif générant le droit à congés supplémentaires. Il me semble que cette pratique peut être considérée comme un usage constant car elle a toujours existé dans notre établissement. Attendu qu'il ne résulte pas de ces attestations qu'avant le 1er janvier 2012, les salariés bénéficiaient de congés payés supplémentaires en toute hypothèse et que c'est uniquement après cette date qu'ils ont dû renoncer expressément aux jours de congés supplémentaires ; Que c'est dans ces conditions à bon droit que le tribunal, dont la décision doit être confirmée, a débouté les syndicats de l'ensemble de leurs demandes ; Attendu que les appelants, qui succombent au principal, doivent supporter les dépens ; qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Il n'est pas contesté que le bénéfice d'un supplément de congés pour fractionnement avec des jours pris en dehors de la période légale, prévu par l'article L 3141-19 du Code du travail, n'est pas d'ordre public et peut faire l'objet d'une renonciation individuelle si elle n'est pas équivoque, dans la mesure où la demande de fractionnement est à l'initiative du salarié. Il est également incontestable que le site de FOS comprend 2500 salariés et que la gestion des congés payés nécessite une organisation certaine. Les syndicats demandeurs affirment que l'organisation du travail étant liée au rythme du haut-fourneau est complexe et fixée par l'employeur, qui impose le fractionnement et l'incite, et que la part de liberté du salarié dans le choix de ses périodes de congés est très secondaire. Cependant la circulaire du 20 janvier 2012 distingue le fractionnement des congés payés pour des raisons de service, qui donne droit à des congés supplémentaires, et le fractionnement des congés payés à la seule initiative du salarié, qui ne donne pas droit à congés supplémentaires. Il n'est pas contesté que, compte tenu de la mise en place en janvier 2012 d'un nouveau logiciel traitant des demandes de congé, le salarié est obligé, quand il demande le fractionnement, de cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires pour fractionnement. Ces modalités sont reprises dans la circulaire du 20 janvier 2012, qui énonce que la hiérarchie n'acceptera les dates proposées pour des congés payés fractionnés à la seule initiative du salarié que s'il mentionne cette renonciation. Ces conditions d'attribution des congés supplémentaires et d'une renonciation individuelle des salariés ne sont pas contraires aux dispositions légales. Les syndicats demandeurs soutiennent l'existence d'un usage ancien et établi correspondant à l'octroi systématique de jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement. Pour être considéré comme un avantage supplémentaire accordé aux salariés par rapport à la loi ou à la convention collective, l'usage invoqué doit être général, constant et fixe. Les pièces versées aux débats concernent soit des demandes de récupération de RR soit des prises de congés sur la période chaude ou sur la cinquième semaine, qui ne donnent pas lieu à fractionnement, soit des jours de congés supplémentaires payés alors que le fractionnement était à l'initiative de l'employeur. L'accord d'entreprise SOLMER du 1er décembre 1983 a été dénoncé et l'accord SOLLAC du 28 novembre 2005 ne traite pas de la question du fractionnement. Par contre, il ressort de la note de l'administration du personnel du 20 avril 2012 reprenant le détail des jours supplémentaires pour fractionnement accordés sur les années 2009, 2010 et 2011 que pour ces trois années, une partie importante des jours de fractionnement a été accordée sans jours supplémentaires pour fractionnement. La preuve n'est donc pas rapportée d'un usage antérieur constant et général selon lequel avant la mise en place du nouveau logiciel, lorsque les salariés du site de FOS demandaient un congé payé fractionné de leur propre initiative, ils bénéficiaient de jours de congés supplémentaires. La demande principale et les demandes accessoires des syndicats seront en conséquence rejetées.

ALORS QUE pour débouter les syndicats de leurs demandes, la cour d'appel s'est bornée à affirmer qu'il ne résulte pas des attestations produites qu'avant le 1er janvier 2012, les salariés bénéficiaient de congés payés supplémentaires en toute hypothèse et que c'est uniquement après cette date qu'ils ont dû renoncer expressément aux jours de congés supplémentaires, sans rechercher, comme cela lui était demandé, si les autres documents invoqués dans les conclusions des exposants n'établissaient pas l'existence de l'usage en cause ; Qu'en statuant de la sorte, sans répondre à ce moyen déterminant de la solution du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

ET ALORS QU'en application de l'article L 3141-18 du Code du travail lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié ; que la cour d'appel aurait donc dû rechercher, comme cela lui était demandé, si le système mis en place par la société ne conduisait pas à imposer aux salariés de choisir leurs congés parmi des jours fixés dans un calendrier qui, de fait, imposait un fractionnement ; qu'en ne le faisant pas, elle a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 3141-18 du Code du travail.

ALORS EN OUTRE QUE le salarié peut renoncer à l'attribution de jours de congés supplémentaires s'il est à l'initiative du fractionnement ; qu'un employeur ne peut être à l'initiative du fractionnement tout en imposant au salarié de renoncer à ses jours supplémentaires de congés ; que la cour d'appel aurait donc dû rechercher, comme cela lui était demandé, si le logiciel utilisé et la

circulaire ne conduisaient pas le salarié à l'obligation de choisir des jours de congés parmi des jours fixés dans un calendrier qui, de fait, imposait un fractionnement et, partant, s'ils ne conduisaient pas à faire renoncer le salarié à ses jours de congés supplémentaires cependant que le fractionnement était à l'initiative de l'employeur ; qu'en ne le faisant pas, elle a entaché sa décision de défaut de base légale au regard des articles L 3141-18 et L 3141-19 du Code du travail.

ALORS ENFIN QUE la renonciation à bénéficier des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement, en tant que manifestation de volonté unilatérale du salarié, doit être expresse et non équivoque ; qu'en ne recherchant pas, comme cela lui était demandé, si l'obligation imposée aux salariés par le système automatique mis en place d'accepter le renoncement aux congés supplémentaires prévus par la loi ainsi que le mode d'expression de la renonciation ne rendait pas celle-ci équivoque, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence 2013-11-26 (Cassation)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.