

4 mars 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-11.585

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00288

## Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Conventions diverses - Métallurgie - Conventions régionales - Convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre - Contractualisation des dispositions conventionnelles régionales - Conditions - Application volontaire de la convention collective nationale - Conditions suffisantes (non) - Détermination

L'application volontaire de la convention collective nationale de la métallurgie n'emporte pas contractualisation d'une convention collective des industries métallurgiques conclue au niveau régional ou local

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Repos quotidien - Temps de pause - Rémunération - Conditions - Convention ou accord collectif prévoyant une rémunération des temps de pause - Application de la disposition conventionnelle - Cas - Contractualisation de la disposition - Détermination - Portée

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

JT

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 4 mars 2020

Cassation partielle

Arrêt n° 288 FS-P+B

Pourvois n°

et

Q 18-11.585

S 18-11.587

C 18-11.597

E 18-11.599

F 18-11.600 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 MARS 2020

La société Escolog, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], a formé les pourvois n° Q 18-11.585, S 18-11.587, C 18-11.597, E 18-11.599 et F 18-11.600 contre cinq arrêts rendus le 5 décembre 2017 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. R... C..., domicilié [...],

2°/ à M. K... M..., domicilié [...],

3°/ à M. K... O..., domicilié [...],

4°/ à M. N... E..., domicilié [...],

5°/ à M. S... Q..., domicilié [...],

défendeurs à la cassation.

MM. C..., M..., O..., E... et Q... ont formé un pourvoi incident contre les mêmes arrêts.

La demanderesse aux pourvois principaux invoque, à l'appui de chacun de ses pourvois, un moyen unique de cassation annexés au présent arrêt.

Les demandeurs aux pourvois incidents invoquent, à l'appui de leurs recours, les deux moyens identiques de cassation

également annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Alain Bénabent, avocat de la société Escolog, de la SCP Zribi et Texier, avocat de MM. C..., M..., Q..., E... et O..., et l'avis de M. Liffra, avocat général, après débats en l'audience publique du 29 janvier 2020 où étaient présents, M. Cathala, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Aubert-Monpeyssen, Cavois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Mariette, conseillers, M. David, Mmes Ala, Thomas-Davost, conseillers référendaires, M. Liffra, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

## Motivation

Vu la connexité, joint les pourvois n° 18-11.585, 18-11.587, 18-11.597, 18-11.599 et 18-11.600 ;

## Exposé du litige

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. C... et quatre autres salariés de la société Escolog (la société), venant aux droits de la société UPS SCS France, travaillant en équipes successives, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à la rémunération des temps de pause journalière de trente minutes ;

## Moyens

Sur les premier et second moyens réunis du pourvoi incident des salariés, ci-après annexés :

## Motivation

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen, abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la première branche du premier moyen, ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine de la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve soumis par l'employeur à la cour d'appel qui, procédant à la recherche prétendument omise sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a constaté, sans inverser la charge de la preuve, que les salariés pouvaient prendre effectivement leur pause de trente minutes et que durant ce temps de pause il n'était pas établi qu'ils restaient à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

## Moyens

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

## Motivation

Vu l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de pause conventionnelle du 1er février 2012 au 30 avril 2017, outre les congés payés afférents, les arrêts retiennent qu'un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012, que le contrat de travail des salariés stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques, qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable aux salariés, que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent, que les salariés sont en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'application volontaire de la convention collective nationale de la métallurgie n'emporte pas contractualisation de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé une volonté claire et non équivoque d'appliquer cette convention collective, a violé le texte susvisé ;

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Escolog à payer à MM. C..., M..., O..., E... et Q... des sommes à titre de rappel de pause conventionnelle du 1er février 2012 au 30 avril 2017, outre les congés payés afférents, les arrêts rendus le 5 décembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne MM. C..., M..., O..., E... et Q... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du

quatre mars deux mille vingt.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Escolog, demanderesse au pourvoi principal n° Q 18-11.585

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Escolog à payer à M. C... les sommes de 5 786,18 euros et 578,62 euros à titre de rappel de pause conventionnelle et des congés payés afférents, du 1er février 2012 au 30 avril 2017 ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement de la pause du 1er février 2012 au 30 avril 2017 :

Que l'application volontaire d'une convention collective qui n'est pas celle applicable de droit a valeur d'usage ou d'engagement unilatéral ; que l'employeur peut y mettre fin en le dénonçant régulièrement ou par la signature d'un accord collectif se rapportant au même objet ; que toutefois, lorsqu'il s'est engagé à appliquer une convention collective aux rapports de travail le liant individuellement à un salarié, indépendamment de son application générale en vertu d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral, la dénonciation de cet usage ou de cet engagement n'est pas opposable à ce salarié ;

Qu'en l'espèce, un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société Escolog afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012 ;

Que le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques ;

Qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable au salarié ;

Que celui-ci revendique l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, dès lors qu'il travaillait dans l'établissement de Lillebonne ; que l'article 36.2 de cette convention prévoit la rémunération de 30 minutes de pause pour les salariés effectuant leur travail en un seul poste de huit heures ;

Que la société fait valoir que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée ;

Que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent ; que le salarié est en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'il a droit en conséquence à la somme de 5 786,18 euros, outre 578,62 euros pour les congés payés afférents » ;

1°/ ALORS QUE la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc

pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques » ; qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L 1221-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, l'application volontaire d'une convention collective non obligatoire nationale, résultant d'une mention dans le contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, n'implique pas nécessairement l'engagement de celui-ci d'appliquer également les accords régionaux s'ajoutant à ladite convention nationale ; qu'en l'espèce, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé, la société Escolog faisait précisément valoir « que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée » ; que pour accorder pourtant au salarié le bénéfice de la convention collective des industries métallurgiques de la « région du Havre », la cour d'appel a retenu que « la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux (...) que des accords territoriaux qui les complètent » ; qu'en considérant ainsi que la contractualisation de l'application de la convention nationale impliquait nécessairement celle des accords régionaux, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Escolog, demanderesse au pourvoi principal n° S 18-11.587

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Escolog à payer à M. M... les sommes de 5 761,52 euros et 576,15 euros à titre de rappel de pause conventionnelle et des congés payés afférents, du 1er février 2012 au 30 avril 2017 ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement de la pause du 1er février 2012 au 30 avril 2017 :

Que l'application volontaire d'une convention collective qui n'est pas celle applicable de droit a valeur d'usage ou d'engagement unilatéral ; que l'employeur peut y mettre fin en le dénonçant régulièrement ou par la signature d'un accord collectif se rapportant au même objet ; que toutefois, lorsqu'il s'est engagé à appliquer une convention collective aux rapports de travail le liant individuellement à un salarié, indépendamment de son application générale en vertu d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral, la dénonciation de cet usage ou de cet engagement n'est pas opposable à ce salarié ;

Qu'en l'espèce, un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société Escolog afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012 ;

Que le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques ;

Qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable au salarié ;

Que celui-ci revendique l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, dès lors qu'il travaillait dans l'établissement de Lillebonne ; que l'article 36.2 de cette convention prévoit la rémunération de 30 minutes de pause pour les salariés effectuant leur travail en un seul poste de huit heures ;

Que la société fait valoir que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée ;

Que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des

transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent ; que le salarié est en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'il a droit en conséquence à la somme de 5 761,52 euros, outre 576,15 euros pour les congés payés afférents » ;

1°/ ALORS QUE la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques » ; qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L 1221-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, l'application volontaire d'une convention collective non obligatoire nationale, résultant d'une mention dans le contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, n'implique pas nécessairement l'engagement de celui-ci d'appliquer également les accords régionaux s'ajoutant à ladite convention nationale ; qu'en l'espèce, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé, la société Escolog faisait précisément valoir « que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée » ; que pour accorder pourtant au salarié le bénéfice de la convention collective des industries métallurgiques de la « région du Havre », la cour d'appel a retenu que « la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux (...) que des accords territoriaux qui les complètent » ; qu'en considérant ainsi que la contractualisation de l'application de la convention nationale impliquait nécessairement celle des accords régionaux, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Escolog, demanderesse au pourvoi principal n° C 18-11.597

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Escolog à payer à M. O... les sommes de 3 604,07 euros et 360,41 euros à titre de rappel de pause conventionnelle et des congés payés afférents, du 1er février 2012 au 29 janvier 2015 ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement de la pause du 1er février 2012 au 29 janvier 2015 :

Que l'application volontaire d'une convention collective qui n'est pas celle applicable de droit a valeur d'usage ou d'engagement unilatéral ; que l'employeur peut y mettre fin en le dénonçant régulièrement ou par la signature d'un accord collectif se rapportant au même objet ; que toutefois, lorsqu'il s'est engagé à appliquer une convention collective aux rapports de travail le liant individuellement à un salarié, indépendamment de son application générale en vertu d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral, la dénonciation de cet usage ou de cet engagement n'est pas opposable à ce salarié ;

Qu'en l'espèce, un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société Escolog afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012 ;

Que le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques ;

Qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement

unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable au salarié ;

Que celui-ci revendique l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, dès lors qu'il travaillait dans l'établissement de Lillebonne ; que l'article 36.2 de cette convention prévoit la rémunération de 30 minutes de pause pour les salariés effectuant leur travail en un seul poste de huit heures ;

Que la société fait valoir que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée ;

Que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent ; que le salarié est en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'il a droit en conséquence à la somme de 3 604,07 euros, outre 360,41 euros pour les congés payés afférents » ;

1°/ ALORS QUE la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques » ; qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L 1221-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, l'application volontaire d'une convention collective non obligatoire nationale, résultant d'une mention dans le contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, n'implique pas nécessairement l'engagement de celui-ci d'appliquer également les accords régionaux s'ajoutant à ladite convention nationale ; qu'en l'espèce, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé, la société Escolog faisait précisément valoir « que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée » ; que pour accorder pourtant au salarié le bénéfice de la convention collective des industries métallurgiques de la « région du Havre », la cour d'appel a retenu que « la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux (...) que des accords territoriaux qui les complètent » ; qu'en considérant ainsi que la contractualisation de l'application de la convention nationale impliquait nécessairement celle des accords régionaux, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Escolog, demanderesse au pourvoi principal n° E 18-11.599

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Escolog à payer à M. E... les sommes de 6 352,43 euros et 635,24 euros à titre de rappel de pause conventionnelle et des congés payés afférents, du 1er février 2012 au 30 avril 2017 ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement de la pause du 1er février 2012 au 30 avril 2017 :

Que l'application volontaire d'une convention collective qui n'est pas celle applicable de droit a valeur d'usage ou d'engagement unilatéral ; que l'employeur peut y mettre fin en le dénonçant régulièrement ou par la signature d'un accord collectif se rapportant au même objet ; que toutefois, lorsqu'il s'est engagé à appliquer une convention collective aux rapports de travail le liant individuellement à un salarié, indépendamment de son application générale en vertu d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral, la dénonciation de cet usage ou de cet engagement n'est pas

opposable à ce salarié ;

Qu'en l'espèce, un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société Escolog afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012 ;

Que le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques ;

Qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable au salarié ;

Que celui-ci revendique l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, dès lors qu'il travaillait dans l'établissement de Lillebonne ; que l'article 36.2 de cette convention prévoit la rémunération de 30 minutes de pause pour les salariés effectuant leur travail en un seul poste de huit heures ;

Que la société fait valoir que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée ;

Que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent ; que le salarié est en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'il a droit en conséquence à la somme de 6 352,43 euros, outre 635,24 euros pour les congés payés afférents » ;

1°/ ALORS QUE la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques » ; qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L 1221-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, l'application volontaire d'une convention collective non obligatoire nationale, résultant d'une mention dans le contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, n'implique pas nécessairement l'engagement de celui-ci d'appliquer également les accords régionaux s'ajoutant à ladite convention nationale ; qu'en l'espèce, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé, la société Escolog faisait précisément valoir « que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée » ; que pour accorder pourtant au salarié le bénéfice de la convention collective des industries métallurgiques de la « région du Havre », la cour d'appel a retenu que « la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux (...) que des accords territoriaux qui les complètent » ; qu'en considérant ainsi que la contractualisation de l'application de la convention nationale impliquait nécessairement celle des accords régionaux, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Escolog, demanderesse au pourvoi principal n° F 18-11.600

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Escolog à payer à M. Q... les sommes de 3 349,39

euros et 334,94 euros à titre de rappel de pause conventionnelle et des congés payés afférents, du 1er février 2012 au 22 novembre 2014 ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement de la pause du 1er février 2012 au 22 novembre 2014 :

Que l'application volontaire d'une convention collective qui n'est pas celle applicable de droit a valeur d'usage ou d'engagement unilatéral ; que l'employeur peut y mettre fin en le dénonçant régulièrement ou par la signature d'un accord collectif se rapportant au même objet ; que toutefois, lorsqu'il s'est engagé à appliquer une convention collective aux rapports de travail le liant individuellement à un salarié, indépendamment de son application générale en vertu d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral, la dénonciation de cet usage ou de cet engagement n'est pas opposable à ce salarié ;

Qu'en l'espèce, un accord collectif a été conclu le 27 février 2012 au sein de la société Escolog afin d'organiser l'application de la convention collective nationale des transports routiers, dans le but d'une bonne transition à la suite de la cessation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie, suivant dénonciation opérée par la société UPS SCS à échéance du 31 janvier 2012 ;

Que le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques ;

Qu'il en ressort que l'application de cette convention collective a été contractualisée et ne résulte pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement est inopposable au salarié ;

Que celui-ci revendique l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région du Havre, dès lors qu'il travaillait dans l'établissement de Lillebonne ; que l'article 36.2 de cette convention prévoit la rémunération de 30 minutes de pause pour les salariés effectuant leur travail en un seul poste de huit heures ;

Que la société fait valoir que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée ;

Que la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux applicables aux salariés, toutes catégories confondues, que des accords territoriaux qui les complètent ; que le salarié est en conséquence en droit d'obtenir le paiement de la pause qui est d'ailleurs prévue tant par la convention collective de la région havraise que par celle de la région parisienne que la société UPS SCS appliquait volontairement ;

Qu'il a droit en conséquence à la somme de 3 349,39 euros, outre 334,94 euros pour les congés payés afférents » ;

1°/ ALORS QUE la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des industries métallurgiques » ; qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L 1221-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, l'application volontaire d'une convention collective non obligatoire nationale, résultant d'une mention dans le contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, n'implique pas nécessairement l'engagement de celui-ci d'appliquer également les accords régionaux s'ajoutant à ladite convention nationale ; qu'en l'espèce, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé, la société Escolog faisait précisément valoir « que les dispositions de la convention collective nationale à laquelle fait référence le contrat de travail ne prévoient aucune notion de pause payée » ; que pour accorder pourtant au salarié le bénéfice de la convention collective des industries

métallurgiques de la « région du Havre », la cour d'appel a retenu que « la contractualisation de l'application volontaire de la convention collective de la métallurgie plutôt que de celle des transports routiers doit s'entendre de l'application tant des accords nationaux (...) que des accords territoriaux qui les complètent » ; qu'en considérant ainsi que la contractualisation de l'application de la convention nationale impliquait nécessairement celle des accords régionaux, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Moyens produits par la SCP Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour MM. C..., M..., Q..., E... et O..., demandeurs aux pourvois incidents n° Q 18-11.585, S 18-11.587, C 18-11.597, E 18-11.599 et F 18-11.600

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué

D'AVOIR débouté le salarié de sa demande en rappel de salaire au titre des 30 minutes de pause quotidiennes non rémunérées, outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QU' « en premier lieu, par application de l'article L3121-1 du code du travail la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que suivant l'article L3121-2 du même code le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article précédent sont réunis ; que la période de pause, qui constitue un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité notamment pour des motifs de sécurité, dans ce cas elles constituent un temps de travail effectif qui doit être rémunéré ; qu'en outre, la circonstance que les salariés ne puissent quitter l'établissement à l'occasion de leur pause ne permet pas en soi de considérer que le temps de pause constitue un temps de travail effectif ; qu'il en est de même de l'obligation du port d'une tenue de travail durant la pause ; qu'il ressort de la photographie aérienne du site que le personnel dispose d'un local spécifique comportant un réfectoire, des vestiaires et des sanitaires ; que le salarié ne conteste pas que la distance entre ce local et le bâtiment où il accomplit son travail est de 150 mètre ; qu'il ne conteste pas davantage que du fait de cette configuration et de cet éloignement, il n'est pas en mesure de surveiller la ligne de conditionnement sur laquelle il travaille ; que lors de la réunion des délégués du personnel de mars 2014, la direction de la société a rappelé que chaque salarié devait prendre obligatoirement une pause fixée au minimum à 20 minutes au bout de six heures de travail ; que les salariés bénéficiaient d'un réfectoire leur permettant de vaquer à des occupations personnelles ; que les fumeurs pouvaient se rendre aux lieux appropriés pendant ce temps de pause ; que pendant ce temps obligatoire, le personnel n'était pas autorisé à se rendre sur le lieu de travail pour surveiller le fonctionnement d'un équipement ou participer à toute tâche professionnelle ; qu'il appartient au chef d'équipe d'organiser les temps de pause en fonction des effectifs et des conditions de production, en organisant un roulement si nécessaire et à défaut en stoppant une partie de la production pour permettre à chacun de prendre sa pause ; que la société a affiché, courant 2015, selon le salarié, les horaires de travail en rappelant qu'un temps de pause obligatoire de 30 minutes consécutives était inclus dans ces horaires ; qu'elle verse au débat une vingtaine de rapports journaliers établis au cours de la période allant de 2012 à 2016, qui mentionnent la prise d'une pause d'une demi-heure, ce qui contredit l'affirmation du salarié suivant laquelle il lui est impossible de quitter son poste de travail dès lors qu'il doit pouvoir intervenir à tout moment ; que contrairement à ce que soutient le salarié, l'article 4.1 du règlement intérieur de la société, qui interdit les sorties pendant les heures de travail ne concerne pas les temps de pause ; qu'en outre, l'article 3.2 du même règlement, qui prévoit qu'en cas de travaux nécessitant une présence continue, le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son remplaçant est présent, ne saurait signifier que les salariés travaillent en continu pendant toute la durée de leur quart ; qu'il s'évince de ces éléments que le salarié peut prendre effectivement sa pause de 30 minutes et qu'il n'est pas établi que pendant celle-ci, il est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; qu'il n'est par ailleurs pas mentionné de dates au cours desquelles il aurait été amené à intervenir pendant sa pause à la demande de l'employeur, ce qui aurait justifié le paiement d'un temps de travail effectif ; qu'en second lieu, la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et le droit interne en matière de temps de travail incombe à l'employeur ; que si le salarié indique que la société est incapable de démontrer qu'il a réellement, à chaque prise de quart, bénéficié d'une pause d'une demi-heure, pour autant, il convient de constater qu'il ne sollicite pas de dommages et intérêts pour privation de tout ou partie de ses

pauses » ;

1°) ALORS Qu'il incombe à l'employeur la charge de la preuve du respect des temps de pause des salariés ; que la méconnaissance de ces temps de pause, si elle peut donner lieu à des dommages et intérêts, peut également justifier une demande de rappel de salaires au titre des heures de travail effectuées ; que le salarié demandait un rappel de salaires à titre des heures de travail effectuées durant ces temps de pause, soutenant en ce sens que l'employeur ne lui permettait pas de prendre à chaque prise de quart une pause d'une demi-heure et qu'il n'était ainsi pas rémunéré de la totalité de son temps de travail effectif ; qu'en énonçant, pour rejeter une telle demande, que le salarié, qui indiquait que l'employeur était incapable de démontrer qu'il avait réellement à chaque prise de quart, bénéficié d'une pause d'une demi-heure, ne formait pas de demande de dommages et intérêts pour privation de tout ou partie de ses pauses, la cour d'appel a violé les articles L.3121-33 devenu L.3121-16, L.3121-1 et L.3121-22 devenu L. 3121-28 du code du travail ;

2°) ALORS Qu'il incombe à l'employeur la charge de la preuve du respect des temps de pause des salariés ; qu'en se fondant, pour considérer que le salarié avait pris son temps de pause d'une demi-heure et rejeter sa demande de rappel de salaires subséquente, sur les mesures théoriques qui auraient été prises par l'employeur pour permettre la pause des salariés en général, à savoir, la configuration des locaux situés à 150 mètre du lieu de travail, comportant un réfectoire, des vestiaires, un sanitaire et un espace fumeur, les missions du chef d'équipe pour organiser ce temps de pause, l'affichage des horaires de travail, les termes de rapports établis par l'employeur indiquant ce temps de pause, la circonstance que la société Escolog avait fait interdiction aux salariés d'intervenir sur la zone de travail pendant les temps de pause, et celle suivant laquelle devant les délégués du personnel la société avait indiqué que les salariés devaient prendre une pause de 20 minutes au bout de six heures de travail, sans permettre à la Cour de cassation de s'assurer que concrètement, l'employeur rapportait la preuve de ce que le temps de pause du salarié était effectivement respecté, la cour d'appel a violé les articles L.3121-33 devenu L.3121-16, L.3121-1, et L. 3121-22 devenu L.3121-28 du code du travail ;

3°) ALORS Qu'il incombe à l'employeur la charge de la preuve du respect des temps de pause des salariés ; qu'en énonçant, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, que le salarié avait été mis à même de prendre ses pauses, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la cadence soutenue de la production, exigée par la cliente de l'employeur, n'excluait pas que le salarié puisse effectivement prendre son temps de pause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-33 devenu L.3121-16, 3121-1 et L.3121-22 devenu L.3121-28 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué

D'AVOIR débouté le salarié de sa demande en rappel de salaire au titre des 30 minutes de pause quotidiennes non rémunérées, outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QU' « en premier lieu, par application de l'article L3121-1 du code du travail la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que suivant l'article L3121-2 du même code le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article précédent sont réunis ; que la période de pause, qui constitue un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité notamment pour des motifs de sécurité, dans ce cas elles constituent un temps de travail effectif qui doit être rémunéré ; qu'en outre, la circonstance que les salariés ne puissent quitter l'établissement à l'occasion de leur pause ne permet pas en soi de considérer que le temps de pause constitue un temps de travail effectif ; qu'il en est de même de l'obligation du port d'une tenue de travail durant la pause ; qu'il ressort de la photographie aérienne du site que le personnel dispose d'un local spécifique comportant un réfectoire, des vestiaires et des sanitaires ; que le salarié ne conteste pas que la distance entre ce local et le bâtiment où il accomplit son travail est de 150 mètre ; qu'il ne conteste pas davantage que du fait de cette configuration et de cet éloignement, il n'est pas en mesure de surveiller la ligne de conditionnement sur laquelle il travail ; que lors de la réunion des délégués du

personnel de mars 2014, la direction de la société a rappelé que chaque salarié devait prendre obligatoirement une pause fixée au minimum à 20 minutes au bout de six heures de travail ; que les salariés bénéficiaient d'un réfectoire leur permettant de vaquer à des occupations personnelles ; que les fumeurs pouvaient se rendre aux lieux appropriés pendant ce temps de pause ; que pendant ce temps obligatoire, le personnel n'était pas autorisé à se rendre sur le lieu de travail pour surveiller le fonctionnement d'un équipement ou participer à toute tâche professionnelle ; qu'il appartient au chef d'équipe d'organiser les temps de pause en fonction des effectifs et des conditions de production, en organisant un roulement si nécessaire et à défaut en stoppant une partie de la production pour permettre à chacun de prendre sa pause ; que la société a affiché, courant 2015, selon le salarié, les horaires de travail en rappelant qu'un temps de pause obligatoire de 30 minutes consécutives était inclus dans ces horaires ; qu'elle verse au débat une vingtaine de rapports journaliers établis au cours de la période allant de 2012 à 2016, qui mentionnent la prise d'une pause d'une demi-heure, ce qui contredit l'affirmation du salarié suivant laquelle il lui est impossible de quitter son poste de travail dès lors qu'il doit pouvoir intervenir à tout moment ; que contrairement à ce que soutient le salarié, l'article 4.1 du règlement intérieur de la société, qui interdit les sorties pendant les heures de travail ne concerne pas les temps de pause ; qu'en outre, l'article 3.2 du même règlement, qui prévoit qu'en cas de travaux nécessitant une présence continue, le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son remplaçant est présent, ne saurait signifier que les salariés travaillent en continu pendant toute la durée de leur quart ; qu'il s'évince de ces éléments que le salarié peut prendre effectivement sa pause de 30 minutes et qu'il n'est pas établi que pendant celle-ci, il est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; qu'il n'est par ailleurs pas mentionné de dates au cours desquelles il aurait été amené à intervenir pendant sa pause à la demande de l'employeur, ce qui aurait justifié le paiement d'un temps de travail effectif ; qu'en second lieu, la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et le droit interne en matière de temps de travail incombe à l'employeur ; que si le salarié indique que la société est incapable de démontrer qu'il a réellement, à chaque prise de quart, bénéficié d'une pause d'une demi-heure, pour autant, il convient de constater qu'il ne sollicite pas de dommages et intérêts pour privation de tout ou partie de ses pauses » ;

1°) ALORS QUE les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; qu'en énonçant, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, qu'il n'est pas établi que pendant ses temps de pause, le salarié se trouvait à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, la cour d'appel qui a fait peser sur le salarié la charge de la preuve de ce qu'il était tenu à la disposition de son employeur pendant ses temps de pause, a inversé la charge de la preuve et ainsi violé l'article 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2°) ALORS QUE les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; qu'en énonçant, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, qu'il n'est pas établi que pendant ses temps de pause, le salarié se trouvait à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, affirmant à ce titre que le salarié ne mentionnait pas de dates au cours desquelles il avait été amené à intervenir pendant ses pauses à la demande de son employeur, la cour d'appel, qui a fait peser sur le salarié la charge de la preuve de sa mise à disposition pendant ses pauses a ainsi violé l'article 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

3°) ALORS QUE, en tout état de cause, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; qu'en énonçant, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, qu'il n'était pas établi que pendant ses temps de pause le salarié était à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la cadence soutenue de la production, exigée par la cliente de l'employeur, n'excluait pas que le salarié puisse librement vaquer à ses occupations personnelles durant les temps de pause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.3121-1 et L. 3121-2 du code du travail ;

4°) ALORS QUE les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; qu'en s'abstenant de

rechercher si le salarié ne devait pas être à la disposition de l'employeur en permanence, et partant, durant ses temps de pause, afin qu'il soit en mesure d'intervenir à tout moment pour éviter l'interruption de la production, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.3121-1 et L. 3121-2 du code du travail ;

5°) ALORS QUE, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, la cour d'appel a énoncé que la société Escolog démontrait la prise effective d'une pause quotidienne de 30 minutes par les salariés, énonçant ainsi qu'elle « verse au débat une vingtaine de rapports journaliers établis au cours de la période allant de 2012 à 2016 qui mentionnent la prise d'une pause d'une demi-heure, ce qui contredit l'affirmation du salarié suivant laquelle il lui est impossible de quitter son poste de travail dès lors qu'il doit pouvoir intervenir à tout moment » (arrêt, p.8) ; qu'en statuant par ces motifs, impropres à exclure que, pendant le temps de pause, le salarié était maintenu à la disposition de son employeur, la cour d'appel a violé les articles L.3121-1 et L. 3121-2 du code du travail ;

6°) ALORS QUE, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est maintenu à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; qu'en énonçant, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre de ses 30 minutes de pause quotidienne, que la société Escolog avait fait interdiction au salarié d'intervenir sur sa zone de travail pendant ses temps de pause, que le local dédié, qui comportait un réfectoire, des vestiaires et un sanitaire, était situé à 150 mètres de la zone de travail, que les fumeurs pouvaient se rendre dans le local approprié pendant le temps de pause, que le chef d'équipe était chargé d'organiser les temps de pause, que le temps de pause faisait l'objet d'un affichage, que devant les délégués du personnel la société avait indiqué que les salariés devaient prendre une pause de 20 minutes au bout de six heures de travail, énonciations qui ne permettent pas d'exclure que le salarié ait pu être en réalité tenu à la disposition de son employeur pendant ses temps de pause, la cour d'appel a violé les articles L.3121-1 et L. 3121-2 du code du travail.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de rouen  
5 décembre 2017 (n°16/02474 (et 4 autres))

## **Textes appliqués**

Article [1134](#) du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 04-03-2020
- Cour d'appel de Rouen 05-12-2017