

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 décembre 2019

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1662 F-D

Pourvoi n° K 18-16.940

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Altran technologies, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 29 mars 2018 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre section 2 - sociale), dans le litige
l'opposant :

1°/ à Mme W... R..., domiciliée [...],

2°/ au syndicat des salariés Altran CGT, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 6 novembre 2019, où étaient présents : M. SCHAMBER, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Altran technologies, de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mme R... et du syndicat des salariés Altran CGT, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme R... a été engagée le 31 mai 1999 par la société Logiqua en qualité d'ingénieur d'études ; qu'en 2006, le contrat de travail a été transféré à la société Altran ; que le contrat de travail comportait une clause de forfait hebdomadaire assortie d'une limite annuelle en nombre de jours et d'une clause de forfait de salaire ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires outre congés payés afférents et de demandes de dommages-intérêts au titre de la clause de loyauté et exécution déloyale du contrat de travail ; que le syndicat des salariés Altran CGT (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser à la salariée certaines sommes à titre de rappels de salaires pour heures supplémentaires, congés payés et prime de vacances afférents ainsi que des dommages-intérêts au syndicat, l'arrêt retient qu'il n'y a pas lieu de retrancher du montant des demandes en paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires les périodes de congés payés et d'arrêt maladie aux motifs que la salariée établit qu'elle a travaillé 38h30 hebdomadaires de façon habituelle en sorte que son salaire doit être maintenu, et qu'il est établi qu'elle pouvait prétendre à un maintien de salaire prévu par les dispositions de la convention collective applicable au cours de ses arrêts maladie ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur soutenait que devaient être déduites du décompte des heures supplémentaires réclamées par la salariée les périodes d'absence pour congés payés et arrêts maladie et qu'aucune des parties n'avait prétendu que le salaire devait être maintenu au cours des périodes de congés payés en raison de l'accomplissement habituel d'heures supplémentaires ou en cas de maladie en raison des dispositions conventionnelles applicables, la cour d'appel, qui a méconnu l'objet du litige, a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif critiqué par le deuxième moyen se rapportant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;

Et sur le premier moyen pris en sa sixième branche :

Vu l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés, l'arrêt retient que l'employeur a été condamné par des arrêts exécutoires dès septembre 2014 à payer des heures supplémentaires à plusieurs salariés en raison de l'inexistence ou de l'irrégularité du forfait en heures hebdomadaire, que l'attribution de jours RTT par l'employeur à la salariée a bien été volontaire et faite en connaissance de cause de l'irrégularité de la convention de temps de travail en heures hebdomadaire puisqu'il a continué à octroyer les RTT après les condamnations prononcées, qu'ainsi il ne peut invoquer ni l'erreur ni ses propres carences pour obtenir le remboursement des RTT alloués sur le fondement de la répétition de l'indu ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée n'avait pas valablement donné son consentement à la conclusion d'un forfait en heures stipulant une durée annuelle de deux cent dix-huit jours travaillés, de sorte que le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Altran technologies à verser à Mme R... certaines sommes à titre de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, congés payés et primes de vacances afférents, des dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail et des dommages-intérêts au syndicat des salariés Altran CGT et en ce qu'il déboute la société Altran de sa demande de remboursement de jours de réduction de temps de travail, l'arrêt rendu le 29 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Bordeaux ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens ;

Vu 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 de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Altran technologies.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

(Sur le rappel de salaires pour heures supplémentaires)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 12 janvier 2017 en ce qu'il a retenu que la salariée a droit au paiement d'heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, retenu que la salariée a droit au paiement de dommages et intérêts résultant de l'exécution fautive du contrat de travail, condamné la société Altran Technologies à verser à la défenderesse au pourvoi diverses sommes à titre de rappels de salaire pour heures supplémentaires, de congés payés afférents et de primes de vacances afférentes, d'AVOIR débouté la société Altran Technologies de sa demande de remboursement des jours RTT, d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser à la défenderesse une somme de dommages-intérêts en réparation de l'exécution fautive du contrat de travail et d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au syndicat des salariés Altran CGT une somme de 200 € à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « La preuve des heures supplémentaires accomplies : A titre préliminaire, il convient de préciser que le forfait étant inexistant il ne peut être utilement soutenu que les heures effectuées entre 35 heures et 38h30 ont été valablement payées. S'il résulte de l'article L 3171-4 du code du travail que la preuve des heures supplémentaires effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par la salariée, il appartient à cette dernière de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires. La cour constate qu'il résulte des mentions des bulletins de paie de ce salarié que son temps de travail hebdomadaire reconnu expressément par l'employeur a été de 38h30, jusqu'au 31 décembre 2015, alors que les heures effectuées entre 35 heures et 38h30 n'apparaissent pas réglées sur les bulletins de salaire qui font seulement référence au 'salaire de base'. Cette situation est confirmée par l'avenant au contrat de travail proposé le 1er mars 2016 par lequel l'employeur reconnaît que la salariée se voyait appliquer antérieurement le forfait horaire de 38h30 par semaine sur 218 jours annuellement travaillés soit la 'modalité 2, réalisation de missions' en application de l'accord du 22 juin 1999. La salariée n'avait pas à déclarer précisément les heures effectuées entre 35h et 38h30 puisque l'employeur considérait qu'elles étaient comprises dans le forfait appliqué. La salariée produit en outre plusieurs comptes rendus de réunion (réponses aux questions des délégués du personnels des 27/11/2007-16/06/2009-15/09/2009-11/02/16, PV des réunions du comité d'entreprise des 19/02/2008-08/07/2008, notamment). Elle produit également le document de formation des managers Altran en droit social et un courrier du directeur général d'Altran du 27 février 2013 adressé à un salarié titulaire d'un mandat électif. Il résulte de l'analyse concordante de ces documents que l'employeur a effectivement demandé jusqu'en décembre 2015 à tous ses salariés cadres auxquels était appliquée la modalité 2 d'effectuer systématiquement 38h30 hebdomadaires et qu'il ne s'agissait pas pour la salariée considérée d'une simple éventualité. Par ailleurs, le rapport SYNDEX, rendu au mois de mars 2016, met en évidence que: - la procédure de demande d'heures supplémentaires rend leur obtention difficile, les consultants sur le terrain évoquant la quasi impossibilité de refuser les heures supplémentaires, sauf à dégrader la relation avec les clients; - plusieurs salariés ayant décidé de terminer la semaine le vendredi à 12 heures pour respecter le temps de travail de 35 heures hebdomadaires se sont vus menacés d'être déplacés de leur contrat en cours; - près de 90% des répondants expriment un dépassement régulier du volume hebdomadaire de travail réel (38h30); - pour 97% des répondants, les dépassements récurrents du temps de travail ne sont pas reconnus par le bénéfice d'heures supplémentaires. De plus, le rapport d'expertise du cabinet ISAST sur le projet SMART RH (logiciel outil RH), restitué au CHSCT le 27 juin 2016, établit que ce système est susceptible de mettre en oeuvre un écart entre le temps de travail prescrit et le temps réellement travaillé par le salarié. Le compte rendu des réponses aux délégués du personnel du 11 février 2016 permet de constater que : - l'employeur affirme que les salariés cadres, dont le salaire est inférieur au PASS, effectuent, depuis le 1er janvier 2016, 35 heures hebdomadaires; - Altran n'a mis en place aucune communication officielle auprès des clients sur la modification du volume horaire hebdomadaire de ses salariés, se bornant à renvoyer cette délicate question à chaque 'business manager', sans justifier de l'information effective du client; - Altran n'a pas davantage engagé de réflexion sur l'analyse de la charge de travail de chaque salarié et sa diminution corrélative à la réduction annoncée du temps de travail. La salariée produit également une volumineuse pièce 31 qui permet d'établir pour de très nombreux salariés d'Altran que ceux-ci ont, pour l'année 2016, déclaré hors du système SMART RH, qui ne le permet pas, sauf accord préalable du manager, travailler à minima 38h30 hebdomadaires, voire au-delà. Le rapprochement entre les rapports SYNDEX et ISAST, le compte rendu des réponses aux délégués du personnel de février 2016 et la pièce 31 relative aux déclarations individuelles d'heures supplémentaires, en l'absence de décompte du temps de travail fiable produit par l'employeur, permettent de retenir qu'en réalité, malgré la modification annoncée par Altran du temps de travail à 35 heures hebdomadaires à compter de janvier 2016, le salarié a en réalité continué à travailler sur le même volume horaire que précédemment, faute de diminution de sa charge de travail par l'employeur, soit, à minima, 38h30. Altran ne peut prétendre que les nombreuses heures supplémentaires réalisées l'ont été sans son accord, compte tenu de l'absence de justificatif fiable du contrôle du temps de travail et de l'absence de corrélation entre le temps de travail hebdomadaire prétendu de 35 heures et la charge de travail de la salariée. S'agissant des heures supplémentaires effectivement payées par l'employeur, la cour constate que les justificatifs produits par Altran (pièce 27) concernent la période antérieure au 1er janvier 2016 au cours de laquelle il a appliqué le forfait litigieux et que ces paiements concernent les heures effectuées au delà de 38h30 hebdomadaires mais non celles réclamées, réalisées entre 35h et 38h30. Ainsi, la salariée étaye suffisamment sa demande de paiement d'heures supplémentaires par les nombreux documents concordants produits alors que l'employeur ne justifie pas du temps de travail effectivement réalisé compte tenu du système défectueux de suivi du temps de travail. Le salarié est donc bien fondée à obtenir paiement des heures supplémentaires réalisées entre 35 h et 38h30, ce, sur la totalité de la période réclamée. Le calcul des heures supplémentaires : Dans le système de droit commun, les heures supplémentaires sont les heures effectuées

au-delà de la durée légale du travail soit 35 heures hebdomadaires. Elles se décomptent par semaine civile. La société Altran fait valoir que les semaines où le salarié était absent, ne serait-ce qu'un jour, pour maladie, pour congés payés, pour RTT ou du fait d'un jour férié, soit l'équivalent de 7 heures de travail à minima, sa durée de travail ne dépassait pas sur la semaine 31h30. L'employeur considère donc que la demande de paiement d'heures supplémentaires doit être minorée d'autant. La salariée estime que cette minoration est erronée car les jours de congés payés et d'absence doivent être neutralisés dans le décompte des heures supplémentaires, de sorte que les heures supplémentaires restent dues. S'agissant des périodes de congés payés, il y a lieu de retenir que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale au cours de la période de référence mais ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler. Dès lors, si l'accomplissement d'heures supplémentaires est habituel pendant la période précédant la prise de congés, le maintien du salaire doit tenir compte des heures supplémentaires. En l'espèce, la salariée établit qu'elle a effectivement travaillé 38h30 hebdomadaires de façon habituelle de sorte qu'il n'y a pas lieu à rejet des demandes de paiement d'heures supplémentaires afférentes aux périodes de congés payés. S'agissant des périodes de maladie, il y a lieu de retenir que la convention collective Syntec prévoit le maintien intégral du salaire garanti pendant 3 mois à la condition que le salarié ait acquis au moins un an d'ancienneté. En l'espèce, la salariée a plus d'un an d'ancienneté et les périodes d'arrêt maladie annuelles n'excèdent pas trois mois. Ainsi, il n'y a pas lieu à rejet des demandes de paiement des heures supplémentaires pendant les périodes de maladie. S'agissant des périodes correspondant aux jours fériés, il y a lieu de retenir que : - les jours fériés et chômés, soit le 1er mai, ne peuvent entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté; en l'espèce, le salarié ayant plus de trois mois d'ancienneté, aucune réduction de la demande formée au titre des heures supplémentaires pour la journée du 1er mai ne peut être effectuée; - les jours fériés 'classiques', ne peuvent, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, être assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent être pris en compte pour les droits à majoration pour heures supplémentaires; de sorte que la réduction des demandes de paiement d'heures supplémentaires de ce chef est bien fondée. De même, les périodes concernant les jours non travaillés (JNT ou RTT) mais payés, le congé sans solde et les autres absences diverses, ne peuvent, faute de dispositions légales ou conventionnelles, être assimilés à du temps de travail effectif et donc pris en compte pour les droits à majoration pour heures supplémentaires. De sorte que la réduction des demandes de paiement d'heures supplémentaires de ces chefs est bien fondée. Les productions de la salariée n'établissent pas qu'il a procédé au calcul en déduisant de ses réclamations les heures supplémentaires pour les semaines comprenant des jours fériés, des RTT, congés sans solde ou autres absences diverses. Compte tenu des règles applicables, la société Altran doit à ce salarié au titre des heures supplémentaires la somme de 33 216,10 €, outre les congés payés afférents. La société Altran ne conteste pas le mode de calcul de la prime de vacances sollicitée par la salariée. Par application de l'article 31 de la convention collective Syntec, il sera fait droit à cette demande. Le jugement sera réformé de ce chef. Sur la demande de remboursement des jours RTT formée par l'employeur : Le contrat de travail de cette salariée n'indique pas de forfait de temps de travail en heures hebdomadaire. Il est rappelé que la salariée intimée sollicite uniquement le constat de l'inexistence du forfait en heures hebdomadaire. En conséquence, il n'y a pas lieu à remboursement sur le fondement d'une nullité qui n'est sollicitée par aucune des parties. La cour relève que l'employeur Altran a été condamné par des arrêts exécutoires dès septembre 2014 à payer des heures supplémentaires à plusieurs salariés en raison de l'inexistence ou de l'irrégularité du forfait en heures hebdomadaire. De sorte que l'attribution de jours RTT par l'employeur à la salariée intimée a bien été volontaire et faite en connaissance de cause de l'irrégularité de la convention de temps de travail en heures hebdomadaire puisqu'il a continué à octroyer les RTT après les condamnations prononcées. Ainsi, l'employeur, qui ne peut invoquer ni l'erreur ni ses propres carences, n'est pas fondé à obtenir le remboursement des RTT alloués à la salariée sur le fondement de la répétition de l'indu. Le jugement sera donc infirmé de ce chef. » ;

1. ALORS QU'en cas de litige relatif au nombre d'heures travaillées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par la salariée, dès lors que ce dernier a préalablement apporté des éléments de nature à étayer sa demande ; que la défenderesse au pourvoi sollicitait le paiement de rappel d'heures supplémentaires (salaire de base + majorations) au titre des heures effectuées entre la 35ème et la 38ème heure 30 hebdomadaires au motif que la convention de forfait en heures pour 38 heures 30 appliquée par l'employeur était inexistante ; qu'en allouant à la défenderesse au pourvoi un rappel de salaire au titre des heures accomplies entre la 35ème et la 38ème heure 30 hebdomadaires, comprenant la majoration horaire de 25 % mais également le salaire de base afférent à ces heures, au motif que « le forfait étant inexistant il ne peut être utilement soutenu que les heures effectuées entre 35 heures et 38h30 ont été valablement payées », cependant qu'il ressort de ses propres constatations

que selon les mentions portées sur les bulletins de paie, la défenderesse au pourvoi était déjà rémunérée sur une base de 38 heures 30 hebdomadaires, la cour d'appel, qui a condamné l'employeur à payer deux fois les mêmes heures de travail, a violé les articles L. 3171-4 et L. 3121-1 du code du travail tels qu'applicables au litige et l'article 1234 du code civil ;

2. ALORS QUE seules les heures de travail effectif accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires devant être rémunérées comme telles ; qu'en l'absence de dispositions conventionnelles en ce sens, les jours d'arrêts maladie et de congés payés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sauraient donc être pris en compte pour le décompte des heures de travail accomplies et de l'assiette des droits à majoration pour heures supplémentaires ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies faisait valoir que la salariée ne pouvait solliciter un rappel de salaire pour un horaire systématique de 38 heures 30 hebdomadaires et qu'il convenait notamment de neutraliser les semaines au cours desquelles la défenderesse au pourvoi avait été absente pour congés payés et/ou maladie, et au cours desquelles elle n'avait donc pas pu accomplir d'heures supplémentaires ; qu'en se fondant sur des motifs inopérants relatifs au calcul de l'indemnité de congés payés et au maintien conventionnel des salaires en cas d'arrêt maladie qui étaient sans rapport avec le calcul de la durée du travail, pour décider qu'il n'y avait pas lieu de rejeter les demandes de paiement d'heures supplémentaires pour les semaines affectées par des journées de congés payés ou des arrêts maladie, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-1, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige ;

3. ALORS QUE le moyen de défense de la société Altran Technologies portait sur la neutralisation des semaines au cours desquelles le défendeur au pourvoi avait été absent pour congés payés et/ou maladie, et au cours desquelles il n'avait donc pas pu accomplir d'heures supplémentaires ; qu'il ne portait nullement sur la rémunération des périodes de congés payés et d'arrêts maladie ; qu'en écartant les prétentions de l'employeur au motif que l'accomplissement habituel d'heures supplémentaires devait être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés et pour le droit au maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'il incombe donc au salarié qui, en raison de l'inexistence d'une convention de forfait en heures conclue avec l'employeur, sollicite un rappel de salaire au titre d'heures de travail qui ne lui auraient pas été rémunérées, d'étayer sa demande en établissant un décompte précis des jours travaillés et des horaires effectués ; qu'à défaut, l'employeur n'est pas en mesure de répondre aux prétentions du salarié ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies faisait valoir que la défenderesse au pourvoi se bornait à postuler l'accomplissement d'heures supplémentaires, sans produire le moindre élément relatif à sa situation personnelle et ne produisait que des éléments généraux impropres à étayer les horaires de travail personnellement réalisés ; que, pour dispenser la défenderesse au pourvoi de justifier d'éléments précis quant aux horaires effectivement réalisés, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la société Altran Technologies aurait « effectivement demandé jusqu'en décembre 2015 à tous ses salariés cadres auxquels était appliquée la modalité 2 d'effectuer systématiquement 38 heures 30 hebdomadaires et qu'il ne s'agissait pas pour [le défendeur au pourvoi] d'une éventualité » ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

5. ALORS QUE la société Altran Technologies faisait également valoir que les éléments généraux produits par la défenderesse au pourvoi pour justifier de l'accomplissement d'un horaire hebdomadaire étaient des comptes-rendus de réunion des représentants du personnel entre 2007 et 2009 et ne concernaient donc pas la période pour laquelle le paiement d'heures supplémentaires était demandé qui était postérieure à 2010 ; qu'en faisant droit aux demandes de rappel de salaires pour heures supplémentaires, sans répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6. ALORS QU'il résulte des termes de la convention conclue par la société Altran Technologies avec la défenderesse au pourvoi que l'attribution de jours de repos avait pour cause la rémunération forfaitaire du travail accompli, dont elle était indivisible ; que l'inapplication du forfait doit donner lieu au remboursement d'une somme correspondant aux jours de repos dont elle avait bénéficié en application de cette convention, qui présentaient un caractère indu ; qu'en déboutant

la société Altran de sa demande relative au remboursement des jours de repos dont la salariée avait bénéficié en contrepartie d'une rémunération forfaitaire, dont l'application était écartée, la cour d'appel a violé les articles 1131 et 1376 du code civil, dans leur version antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDAIRE

(sur les dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 12 janvier 2017 en ce qu'il a retenu que la salariée a droit au paiement d'heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, retenu que la salariée a droit au paiement de dommages et intérêts résultant de l'exécution fautive du contrat de travail, condamné la société Altran Technologies à verser à la défenderesse au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour exécution fautive du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande formée au titre de l'exécution déloyale du contrat : La salariée, demeurée dans l'effectif de l'entreprise, peut solliciter une indemnisation sur le fondement de l'exécution déloyale du contrat de travail. La société Altran a déjà été condamnée en septembre 2014 par plusieurs décisions exécutoires au bénéfice de salariés au paiement d'heures supplémentaires alors qu'elle soutenait l'application du forfait litigieux et a poursuivi l'application de ce forfait à l'intimée jusqu'en décembre 2015. Il y a donc eu volonté de poursuivre ces errements, ce qui constitue une faute. Ce comportement fautif constitue une exécution déloyale du contrat par l'employeur et a causé directement un préjudice à la salariée dans la mesure où, pendant plusieurs années, cette dernière a disposé de moins de temps libre et ne s'est pas vue attribuer le paiement d'heures supplémentaires. Compte tenu de ces éléments, il sera alloué à la salariée la somme de 2 500 € en réparation du préjudice résultant de l'inexécution fautive du contrat de travail. Le jugement sera réformé de ce chef sur le quantum » ;

1. ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a condamné la société Altran Technologies à verser à la défenderesse au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour exécution fautive du contrat de travail ;

2. ALORS QU'il appartient au salarié, qui prétend avoir subi du fait de l'application d'une convention de forfait irrégulière un préjudice distinct de celui résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires, de le démontrer, de même qu'il appartient au juge de le caractériser ; qu'en allouant à la défenderesse au pourvoi une somme de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail résultant de l'exécution de la convention de forfait irrégulière sans caractériser un préjudice distinct de celui réparé par la condamnation de l'employeur à lui verser un rappel de salaire en conséquence de cette irrégularité, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble le principe de la réparation intégrale du préjudice.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

(clause de loyauté)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à payer à la défenderesse au pourvoi une somme de dommages-intérêts au titre de la clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence et annulée ;

AUX MOTIFS QUE « Les premiers juges ont justement retenu qu'il résulte des termes de la clause litigieuse, rappelés dans le jugement, qu'elle a vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail et à limiter la liberté de travailler de la salariée auprès d'un client de l'employeur, ce qui en fait une clause de non-concurrence. Or cette clause ne respecte pas les conditions de validité d'une clause de non-concurrence faute de limitation dans le temps, dans l'espace et de contrepartie financière. Cette clause est donc nulle. Cette clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence a interdit à la salariée de chercher à quitter l'employeur Altran pour exercer une activité prohibée à tort, lui causant ainsi un préjudice certain. En l'absence de justificatif particulier établissant que la salariée a effectivement reçu des propositions d'emploi auprès d'un client de l'employeur, le préjudice subi du fait de la clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence nulle a été justement réparé par l'allocation de la somme de 3 000 €. Le jugement sera confirmé de ce chef » ;

1. ALORS QUE le propre de la responsabilité civile est de rétablir, aussi exactement que possible, l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu ; que le principe de la réparation intégrale du préjudice interdit au juge de verser à la victime d'un préjudice une indemnisation excédant la valeur du préjudice et de procurer un enrichissement à la victime ; qu'il en résulte que le juge ne peut déduire l'existence d'un préjudice de la seule constatation d'un manquement de l'employeur et qu'il ne peut, en cas de contestation, allouer une somme de dommages-intérêts sans avoir préalablement caractérisé un préjudice résultant du manquement constaté ; que la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence illicite ne peut donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts s'il n'est pas matériellement établi qu'elle a empêché le salarié de quitter l'entreprise ou qu'elle a entravé sa liberté d'exercer une activité professionnelle postérieurement à la rupture du contrat de travail ; qu'en allouant à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts au titre de la clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence et annulée, cependant qu'elle constatait qu'il n'était produit aucun justificatif établissant qu'elle aurait recherché ou obtenu des propositions d'emploi auprès d'un concurrent ou client de l'employeur, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble le principe de la réparation intégrale du préjudice ;

2. ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à une absence de motif ; qu'en énonçant que la clause litigieuse aurait causé au salarié un préjudice certain en lui interdisant de chercher à quitter l'entreprise, cependant qu'elle constatait que la salariée ne produisait aucun justificatif établissant qu'elle aurait recherché ou obtenu des propositions d'emploi auprès d'un concurrent ou client de l'employeur, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QU'il résulte des constatations de l'arrêt que le contrat de travail du salarié stipulait, outre la clause de loyauté litigieuse, une clause de non-concurrence dont la licéité n'était nullement contestée ; qu'en se bornant à relever, pour allouer à la salariée des dommages-intérêts, que la clause de loyauté, requalifiée en clause de non-concurrence, lui aurait interdit de chercher à quitter l'entreprise, sans caractériser l'existence d'une restriction à la liberté de chercher un emploi plus importante que celle résultant par ailleurs de la clause de non-concurrence licite également stipulée par le contrat et causant à la salariée un préjudice particulier distinct de l'atteinte à la liberté du travail résultant de la clause de non-concurrence licite, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 et du principe de la réparation intégrale du préjudice.