

4 décembre 2019

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-16.942

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01663

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 décembre 2019

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1663 F-D

Pourvoi n° N 18-16.942

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

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

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

1°/ à M. L... C..., domicilié [...],

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

défendeurs à la cassation ;

M. C... et le syndicat des salariés Altran CGT ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

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

Les demandeurs au pourvoi incident invoquent, à l'appui de leur recours, le moyen unique de cassation également annexé 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 M. C... et du syndicat des salariés Altran CGT, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C..., engagé le 17 juin 2013 par la société Altran en qualité d'ingénieur, dont la relation de travail relève de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, 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 primes ; que le syndicat des salariés Altran CGT (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance ; que le salarié a été licencié le 19 janvier 2017 ;

Moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires outre congés payés et primes de vacances afférents, d'une indemnité pour travail dissimulé ainsi que des dommages-intérêts au syndicat, alors, selon le moyen :

1°/ que les parties au contrat de travail peuvent prévoir la rémunération forfaitaire, englobant horaire de base et heures supplémentaires, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée légale ou conventionnelle, dès lors, d'une part, que les durées maximales de travail et minimales de repos sont respectées et, d'autre part, que la rémunération contractuelle est supérieure à la rémunération minimale applicable pour le nombre d'heures convenues, augmentée des majorations ; que, dès lors que le décompte de la durée du travail et des heures supplémentaires est opéré sur une base hebdomadaire, une telle convention ne déroge à aucune règle légale impérative relative au décompte de la durée du travail et la rémunération, et peut donc être librement convenue par les parties au contrat de travail, quelles que soient les fonctions et le niveau de rémunération du salarié ; que l'existence d'un dispositif de convention de forfait dérogatoire par rapport aux règles légales relatives au décompte de la durée du travail prévu par un accord collectif pour certaines catégories de salariés déterminés ne saurait donc faire obstacle à l'application aux catégories de personnel non concernés par ce dispositif conventionnel d'une convention de forfait hebdomadaire en heures conforme aux dispositions du code du travail ; que la modalité 2 prévue par l'article 3 chapitre II de l'accord Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, applicable aux seuls ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale, prévoit une convention de forfait de 38 heures 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum, et déroge à la loi en instituant une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 heures 30 hebdomadaires ; que ce dispositif conventionnel dérogatoire n'interdit nullement aux salariés relevant des modalités standards, prévues par l'article 2 chapitre 1, de conclure librement avec l'employeur des conventions de forfait en heures dès lors, d'une part, que la rémunération forfaitaire est supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenu, augmentée des majorations et, d'autre part, que le décompte des heures supplémentaires est effectué de manière hebdomadaire, conformément aux dispositions légales ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que la convention de forfait conclue entre la société Altran Technologies et le défendeur au pourvoi était constituée « par un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures (au lieu de leur annualisation », de sorte qu'en l'absence de toute dérogation aux règles légales en matière de décompte de la durée du travail et de rémunération, elle était distincte de la modalité 2 résultant de l'accord Syntec et pouvait donc être conclue par les salariés relevant des modalités standard ; qu'en jugeant néanmoins, pour déclarer le forfait inopposable au salarié, que la convention individuelle de forfait conclue ne constituait pas un forfait distinct de la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999 dès lors que la rémunération de l'intéressé était inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, et a violé les articles L. 3121-10, 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige, ensemble l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail et, par fausse application, l'article 3 Chapitre II de cet accord ;

2°/ que l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail relatif aux modalités standard, qui peuvent s'appliquer à tous les salariés quelles que soit leur catégorie professionnelle, prévoit simplement que ces salariés ont une durée hebdomadaire de 35 heures et ne restreint aucunement la possibilité pour l'employeur de demander au salarié d'accomplir des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales, de sorte qu'il n'est pas interdit de garantir contractuellement la rémunération d'un certain nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires ; qu'en outre, l'article 3 Chapitre II du même accord, prévoit, pour les seuls ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale, une convention de forfait de 38 heures 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum ainsi qu'une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait ; qu'aucune disposition de ce texte n'interdit la mise en place de conventions de forfait hebdomadaire pour les autres salariés, en conformité

avec les dispositions du code du travail ; qu'en jugeant que la convention de forfait hebdomadaire en heures conclues par la société Altran Technologies avec le défendeur au pourvoi relevait nécessairement de la modalité 2 de l'accord national Syntec du 22 janvier 1999 pour en déduire, dès lors que la rémunération perçue par l'intéressé était inférieure au plafond de sécurité sociale, que le forfait leur était inopposable, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

3°/ que selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si, pour les salariés relevant des modalités standard prévues par l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la convention individuelle de forfait conclue avec la société Altran Technologies qui garantit au salarié le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires, peu important leur accomplissement, ainsi qu'un nombre maximum de 218 jours annuels travaillés et qui ne déroge à aucune règle impérative en matière de décompte de la durée du travail et à la rémunération, n'était pas plus favorable que les dispositions conventionnelles qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé et de l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

4°/ que selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; que la société Altran technologies offrait de justifier que les conventions individuelles de forfait conclues avec chacun des défendeurs aux pourvois, d'une part, assurent aux salariés une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenues augmentée des majorations et, d'autre part, ne dérogent à aucune règle relative au décompte de la durée du travail ; qu'il en résultait qu'en concluant une telle convention le défendeur au pourvoi n'avait renoncé à aucun droit qu'il tient de la loi ou de la convention collective ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer la convention individuelle de forfait au motif que le salarié « ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective », sans caractériser l'existence d'un droit conventionnel auquel le salarié aurait renoncé en concluant une telle convention, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2254-1 du code du travail et des dispositions de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

5°/ que sont interdites dans les conventions ou accords collectifs de travail les clauses indexant la rémunération sur l'évolution générale des salaires et donc sur le plafond annuel de sécurité sociale ; que l'article 3 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail est donc illicite en ce qu'il fait dépendre la rémunération des salariés soumis aux modalités de réalisation des missions, dites modalité 2, d'un tel indice ; qu'en se fondant sur une disposition conventionnelle illicite pour déclarer la convention de forfait inopposable au défendeur au pourvoi, la cour d'appel a violé les articles L. 122-1 et L. 112-2 du code monétaire et financier, L. 241-3 et D. 242-17 du code de la sécurité sociale ;

Motivation

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait été soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 prévoyant, d'une part, un décompte de la durée du travail en jours dans la limite d'un nombre maximal de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité, des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, d'autre part, une rémunération forfaitaire sur une base de 218 jours travaillés par année civile incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, la cour d'appel a pu en déduire que la convention conclue par le salarié relevait de la modalité 2 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail annexé à la convention collective nationale Syntec ;

Et attendu qu'ayant retenu à bon droit que le bénéfice d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale prévu par l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 constituait une condition d'éligibilité du salarié au

forfait en heures prévu par l'accord collectif et n'imposait pas à l'employeur une indexation des salaires sur ce plafond, la cour d'appel a exactement décidé que cette disposition conventionnelle était licite ;

D'où il suit que le moyen, dont les troisième et quatrième branches ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, n'est pas fondé ;

Moyens

Sur le quatrième moyen du pourvoi principal et le moyen unique du pourvoi incident :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa troisième branche :

Motivation

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser certaines sommes à titre de rappels de salaires pour heures supplémentaires, congés payés et prime de vacances afférents, 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 le salarié établit qu'il a travaillé 38 heures 30 hebdomadaires de façon habituelle en sorte que son salaire doit être maintenu, et qu'il est établi qu'il pouvait prétendre à un maintien de salaire prévu par les dispositions de la convention collective applicable au cours de son arrêt maladie ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur soutenait que devaient être déduites du décompte des heures supplémentaires réclamées par le salarié 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 deuxième moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif critiqué par le troisième moyen du pourvoi principal se rapportant à l'allocation d'une indemnité pour travail dissimulé ;

Moyens

Et sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa sixième branche :

Motivation

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 par l'employeur de jours de réduction du temps de travail a été volontaire et faite en connaissance de cause de l'irrégularité de la convention de forfait en heures puisqu'il a continué à octroyer les jours de réduction du temps de travail après les condamnations prononcées, qu'ainsi il ne peut invoquer ni l'erreur ni ses propres carences pour obtenir sur le fondement de la répétition de l'indu le remboursement des jours ainsi alloués ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié n'était pas éligible à la convention de forfait en heures à laquelle il avait été soumis, en 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 ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Altran technologies à verser à M. C... certaines sommes à titre de rappels de salaire pour heures supplémentaires, congés payés et primes de vacances afférents, une indemnité au titre du travail dissimulé et des dommages-intérêts au syndicat des salariés Altran CGT et en ce qu'il déboute la société Altran technologies 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 annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION (opposabilité du forfait)

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 le salarié a droit au paiement d'heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi diverses sommes à titre de rappels de salaire pour heures supplémentaires, de congés payés afférents et de prime de vacances afférents, d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, 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 « Sur la demande de paiement d'heures supplémentaires : Le moyen tiré de l'inopposabilité du forfait : L'employeur Altran invoque, au soutien du rejet de la demande de paiement des heures supplémentaires, la signature par cette salariée d'un contrat de travail ou d'un avenant comportant une clause de forfait hebdomadaire en heures, assortie d'une rémunération forfaitaire intégrant les heures supplémentaires. Le salarié ne sollicite pas la nullité du forfait mais son inopposabilité. Il est rappelé que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et que la salariée ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective. L'accord Syntec précité de 1999 prévoit que la modalité 2 s'applique aux salariés non concernés par la modalité 1 (standard) ou la modalité 3 (réalisation de missions avec autonomie complète). Il précise que 'Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale'. Cette modalité prévoit, en outre, un salaire supérieur ou égal à 115% du minimum conventionnel, l'annualisation des heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait de 38,5 heures hebdomadaires et 220 jours annuels de travail au maximum (jour de solidarité compris). L'employeur Altran invoque d'une part l'existence d'une clause de forfait hebdomadaire en heures, assortie d'une rémunération forfaitaire, distincte et plus favorable que la modalité 2 prévue par l'accord Syntec du 22 juin 1999 et concomitamment l'illicéité de la clause relative au plafond de la sécurité sociale prévue par cet accord au regard de l'article L112-2 du code monétaire et financier, s'agissant d'une clause d'indexation prohibée. La cour retient qu'il résulte des termes de l'accord de 1999 que celui-ci ne prévoit nullement une indexation de la rémunération de la salariée sur le plafond de la sécurité sociale mais fixe seulement le montant minimum du salaire égal au plafond de la sécurité sociale comme condition d'accès à la modalité 2 du forfait hebdomadaire en heures, de sorte que le caractère illicite de l'accord au regard de l'article L112-1 du code monétaire et financier ne peut être retenu. La cour constate qu'il résulte de la comparaison des plafonds annuels de la sécurité sociale avec les salaires annuels effectivement perçus que ceux-ci sont systématiquement et largement inférieurs aux plafonds précités. Ainsi, les différences, mises en exergue par l'employeur dans les modalités du forfait appliqué au salarié, constituées par un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures (au lieu de leur annualisation) et une durée du travail annuelle de 218 jours (au lieu de 220 jours) ne permettent pas de caractériser en l'espèce un forfait distinct plus favorable que la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999, dès lors que le salaire effectivement perçu est inférieur au plafond de la sécurité sociale. Il en résulte que le forfait invoqué par l'employeur est inopposable à la salariée. Le forfait étant inopposable, il y a lieu à application du droit commun pour l'appréciation de la demande de paiement des heures supplémentaires » ;

1. ALORS QUE les parties au contrat de travail peuvent prévoir la rémunération forfaitaire, englobant horaire de base et heures supplémentaires, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée légale ou conventionnelle, dès lors, d'une part, que les durées maximales de travail et minimales de repos sont respectées et, d'autre part, que la rémunération contractuelle est supérieure à la rémunération minimale applicable pour le nombre d'heures convenues, augmentée des majorations ; que, dès lors que le décompte de la durée du travail et des heures supplémentaires est opéré sur une base hebdomadaire, une telle convention ne déroge à aucune règle légale impérative relative au décompte de la durée du travail et la rémunération, et peut donc être librement convenue par les parties au contrat de travail, quelles que soient les fonctions et le niveau de rémunération du salarié ; que l'existence d'un dispositif de convention de forfait dérogatoire par rapport aux règles légales relatives au décompte de la durée du travail prévu par

un accord collectif pour certaines catégories de salariés déterminés ne saurait donc faire obstacle à l'application aux catégories de personnel non concernés par ce dispositif conventionnel d'une convention de forfait hebdomadaire en heures conforme aux dispositions du code du travail ; que la modalité 2 prévue par l'article 3 chapitre II de l'accord Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, applicable aux seuls ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale, prévoit une convention de forfait de 38 heures 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum, et déroge à la loi en instituant une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 heures 30 hebdomadaires ; que ce dispositif conventionnel dérogatoire n'interdit nullement aux salariés relevant des modalités standards, prévues par l'article 2 chapitre 1, de conclure librement avec l'employeur des conventions de forfait en heures dès lors, d'une part, que la rémunération forfaitaire est supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenu, augmentée des majorations et, d'autre part, que le décompte des heures supplémentaires est effectué de manière hebdomadaire, conformément aux dispositions légales ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que la convention de forfait conclue entre la société Altran Technologies et le défendeur au pourvoi était constituée « par un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures (au lieu de leur annualisation », de sorte qu'en l'absence de toute dérogation aux règles légales en matière de décompte de la durée du travail et de rémunération, elle était distincte de la modalité 2 résultant de l'accord Syntec et pouvait donc être conclue par les salariés relevant des modalités standard ; qu'en jugeant néanmoins, pour déclarer le forfait inopposable au salarié, que la convention individuelle de forfait conclue ne constituait pas un forfait distinct de la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999 dès lors que la rémunération de l'intéressé était inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, et a violé les articles L. 3121-10, 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige, ensemble l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail et, par fausse application, l'article 3 Chapitre II de cet accord ;

2. ALORS QUE l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail relatif aux modalités standard, qui peuvent s'appliquer à tous les salariés quelles que soit leur catégorie professionnelle, prévoit simplement que ces salariés ont une durée hebdomadaire de 35 heures et ne restreint aucunement la possibilité pour l'employeur de demander au salarié d'accomplir des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales, de sorte qu'il n'est pas interdit de garantir contractuellement la rémunération d'un certain nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires ; qu'en outre, l'article 3 Chapitre II du même accord, prévoit, pour les seuls ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale, une convention de forfait de 38 heures 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum ainsi qu'une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait ; qu'aucune disposition de ce texte n'interdit la mise en place de conventions de forfait hebdomadaire pour les autres salariés, en conformité avec les dispositions du code du travail ; qu'en jugeant que la convention de forfait hebdomadaire en heures conclues par la société Altran Technologies avec le défendeur au pourvoi relevait nécessairement de la modalité 2 de l'accord national Syntec du 22 janvier 1999 pour en déduire, dès lors que la rémunération perçue par l'intéressé était inférieure au plafond de sécurité sociale, que le forfait leur était inopposable, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

3. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si, pour les salariés relevant des modalités standard prévues par l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la convention individuelle de forfait conclue avec la société Altran Technologies qui garantit au salarié le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires, peu important leur accomplissement, ainsi qu'un nombre maximum de 218 jours annuels travaillés et qui ne déroge à aucune règle impérative en matière de décompte de la durée du travail et à la rémunération, n'était pas plus favorable que les dispositions conventionnelles qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé et de l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

4. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf

stipulations plus favorables ; que la société Altran Technologies offrait de justifier que les conventions individuelles de forfait conclues avec chacun des défendeurs aux pourvois, d'une part, assurent aux salariés une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenues augmentée des majorations et, d'autre part, ne dérogent à aucune règle relative au décompte de la durée du travail ; qu'il en résultait qu'en concluant une telle convention le défendeur au pourvoi n'avait renoncé à aucun droit qu'il tient de la loi ou de la convention collective ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer la convention individuelle de forfait au motif que le salarié « ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective », sans caractériser l'existence d'un droit conventionnel auquel le salarié aurait renoncé en concluant une telle convention, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2254-1 du code du travail et des dispositions de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

5. ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHESE, QUE sont interdites dans les conventions ou accords collectifs de travail les clauses indexant la rémunération sur l'évolution générale des salaires et donc sur le plafond annuel de sécurité sociale ; que l'article 3 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail est donc illicite en ce qu'il fait dépendre la rémunération des salariés soumis aux modalités de réalisation des missions, dites modalité 2, d'un tel indice ; qu'en se fondant sur une disposition conventionnelle illicite pour déclarer la convention de forfait inopposable au défendeur au pourvoi, la cour d'appel a violé les articles L.

122-1 et L. 112-2 du code monétaire et financier, L. 241-3 et D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE (rappel de salaires pour heures supplémentaires)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi diverses sommes à titre de rappels de salaire pour heures supplémentaires, de congés payés afférents et de primes de vacances afférents, d'AVOIR débouté la société Altran Technologies de sa demande de remboursement des jours RTT, d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, 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 le salarié, il appartient à ce dernier 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 le salarié 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. Le salarié 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. Le salarié 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). Il 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 le salarié considéré d'une simple éventualité. 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. 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. Le salarié 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 du salarié. Ainsi, le salarié 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 fondé 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. Le salarié 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, le salarié établit qu'il 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, le salarié 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 du salarié 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 12 351,71 €, outre les congés payés afférents. La société Altran ne conteste pas le mode de calcul de la prime de vacances sollicitée par le salarié. 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 ce salarié n'indique pas de forfait de temps de travail en heures hebdomadaire mais la mention d'un temps travaillé annuel de 218 jours. Dès lors l'employeur Altran ne peut obtenir le remboursement des jours RTT alloués qui trouvent leur fondement dans le contrat lequel ne peut être modifié unilatéralement. Le jugement sera donc confirmé 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 le salarié, dès lors que ce dernier a préalablement apporté des éléments de nature à étayer sa demande ; que le défendeur 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 au défendeur 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, le défendeur au pourvoi était déjà rémunéré 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 le salarié 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 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'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 le défendeur 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 le défendeur 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 le défendeur 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 le défendeur 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 il 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 le salarié 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.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE PAR RAPPORT AUX DEUX PREMIERS (sur le travail dissimulé)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande formée au titre du travail dissimulé. La société Altran a déjà été condamnée en septembre 2014 par plusieurs décisions exécutoires au paiement d'heures supplémentaires au bénéfice de salariés alors qu'elle soutenait l'application du forfait litigieux et a poursuivi l'application de ce forfait à l'intimée après cette décision. Il y a donc eu volonté de poursuivre ces errements. Le caractère intentionnel du travail dissimulé est donc établi. Il sera donc fait droit à la demande formée par la salariée dont le quantum n'est pas discuté et correspond aux droits de la salariée. Le jugement sera réformé de ce chef » ;

1. ALORS QUE la cassation à intervenir sur les deux premiers moyens entraînera, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt en ce qu'il a condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé au regard du lien de dépendance nécessaire qui existe entre ces deux chefs de l'arrêt attaqué ;

2. ALORS QUE la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8821-5 2° du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de la cour d'appel que les bulletins de paie du défendeur au pourvoi mentionnaient une durée du travail hebdomadaire de 38 heures 30 ; qu'en jugeant néanmoins que le travail dissimulé était établi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article L. 8821-5 du code du travail ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le caractère intentionnel ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite, et que les jugements rendus par les juges judiciaires n'ont pas un caractère réglementaire et n'ont d'autorité qu'entre les parties ; qu'en déduisant le caractère intentionnel de l'exécution de la convention de forfait jugée irrégulière postérieurement à des arrêts rendus par la cour d'appel de Toulouse en septembre 2014 dans des instances opposant la société Altran Technologies à d'autres salariés, la cour a violé les articles L. 8221-5 du code du

travail, ensemble les articles 5 et 1355, devenu 1351 du code civil ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le caractère intentionnel ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que la société Altran Technologies, qui a toujours fait apparaître dans les bulletins de paie une durée du travail de 38 heures 30, avait formé des pourvois en cassation contre les arrêts de la cour d'appel de Toulouse des 12 et 15 septembre 2014 et qu'à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 novembre 2015 rejetant ses pourvois, elle avait dès le 1er janvier 2016 suspendu l'exécution des conventions individuelles de forfait (arrêt pilote p. 3 al. 1-2) ; qu'en retenant néanmoins que la dissimulation intentionnelle était établie, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, et violé l'article L. 8221-5 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (clause de loyauté)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à payer au défendeur 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 « Sur la demande relative à la requalification de la clause de loyauté : La non-recevabilité de cette demande n'est pas argumentée par la société Altran, cette demande sera écartée. 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 contre-partie 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. L'existence concomitante d'une autre clause de non-concurrence dans le contrat de travail de la salariée prévoyant effectivement des limitations dans le temps et l'espace et une contre-partie financière ne fait pas disparaître la nullité de la clause de loyauté litigieuse requalifiée ni le préjudice subi par cette clause qui n'a jamais été levée. 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 au défendeur au pourvoi 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 que le salarié 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 défendeur au pourvoi un préjudice certain en lui interdisant de chercher à quitter l'entreprise, cependant qu'elle constatait que le salariés ne produisait aucun justificatif établissant qu'il 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 a 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 défendeur au pourvoi 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 au salarié 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 causant aux salariés 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. Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. C... et le syndicat des salariés Altran CGT

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. C... de ses demandes tendant à voir requalifier son licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse et voir condamner la société Altran Technologies à lui verser les sommes de 3.585,15 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 9.004,56 euros à titre d'indemnité de préavis, 900,46 euros à titre de congés payés y afférents, 2.854 euros à titre de rappel de salaires pour mise à pied injustifiée du 23 décembre 2016 au 21 janvier 2017 et 25.00 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur ; que la lettre de licenciement du 19 janvier 2017 qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée: « Nous faisons suite à l'entretien préalable du vendredi 6 janvier 2017, auquel vous vous êtes présenté accompagné de Monsieur W... Y... représentant du personnel. Les échanges que nous avons eus au cours de cet entretien ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits et avons décidé de poursuivre la procédure en vous notifiant par la présente votre licenciement pour faute grave. Les motifs à l'appui de cette mesure sont les suivants : Vous êtes salarié de la société Altran depuis le 17 juin 2013, et occupez un poste de Consultant Engineer, statut cadre position 2.1 coefficient 115 de la convention SYNTEC. Vous êtes en mission chez notre client Airbus depuis le 1er avril 2015, sur le projet Damage in FAL - QKM. Dans ce cadre, vous êtes en charge de la réduction et de l'évitement des dommages sur la ligne de montage final de l'Airbus A350, sur la partie « lavatoires » de l'avion. Votre mission a notamment consisté à repenser, pour notre client, le système de fermeture des cabines de toilettes de l'Airbus 350. Par mail du 15 novembre 2016, vous nous informiez avoir fait une déclaration d'invention auprès de l'INPI sur la conception d'un loquet de fermeture des toilettes de l'A350, dont vous vous revendiquez l'inventeur et le propriétaire. Nous avons contesté votre position dès lors qu'il s'agit d'une invention de mission sur laquelle vous n'avez pas de droit de propriété, conformément à l'article 11 de votre contrat de travail. Cette contestation, qui est en cours, nous a conduit à opérer des investigations aux cours desquelles nous avons découvert que vous aviez créé une entreprise, le 28 octobre 2016, soit quelques semaines seulement avant le dépôt du brevet. Cette société a pour activité le design spécialisé, et est domiciliée à votre domicile personnel ; or, si vous avez légalement la possibilité de créer votre entreprise sans que nous puissions, pendant un délai d'un an, vous opposer la clause d'exclusivité de services figurant à votre contrat de travail, il ne saurait être admis que, à l'occasion de cette création d'activité, vous manquiez à l'obligation générale de loyauté inhérente à notre relation contractuelle. Il s'avère en effet que vous avez logé au sein de votre société personnelle la fabrication de cette pièce conçue et testée à notre demande pour le compte d'Airbus, sans que cette information ne nous ait été donnée, à un moment quelconque de l'exécution de votre contrat de travail. Il apparaît également que les moyens mis à votre disposition dans le cadre de votre prestation de travail (notamment votre adresse mail Altran) ont été utilisés par vous à des fins étrangères à votre mission chez Altran, pour servir vos propres intérêts et ce, dans le cadre d'opérations de démarchage auprès de la société Airbus. Ceci a généré une confusion chez notre client qui ne peut plus distinguer ce que vous faites pour le compte d'Altran et ce que vous faites pour votre propre compte. De plus, cela prouve que vous avez, durant vos heures de travail pour la société Altran, effectué des activités pour votre propre entreprise. Le caractère déloyal de vos agissements est renforcé par le fait que vous avez utilisé des informations obtenues chez notre client Airbus pour servir votre société exclusivement, en contravention avec l'obligation de confidentialité et de discrétion figurant à votre contrat de travail. En effet, vous avez utilisé à des fins personnelles :

* votre accès aux informations techniques concernant la pièce que vous produisez (à toutes fins utiles, nous vous

rappelons que c'est vous qui avez donné les indications pour la rédaction du cahier des charges, dans le cadre de votre mission),

* les contacts réguliers avec des salariés Airbus pour que votre entreprise produise la pièce.

Ainsi, en utilisant les techniques de votre employeur et de son client à des fins personnelles et en consacrant une partie de votre temps de travail rémunéré par la société Altran pour développer l'activité de votre propre entreprise, vous avez agi avec déloyauté et n'avez pas exécuté votre contrat de travail de bonne foi.

Vos actes ont eu des conséquences sur notre relation avec notre client car l'objet même de notre mission chez Airbus, pour laquelle vous êtes intervenue, était spécifiquement de leur permettre de concevoir cette nouvelle pièce dont ils se trouvent temporairement dépossédés de tout droit à cause de vos actes déloyaux. Notre image de marque et notre sérieux s'en trouvent inévitablement atteints.

Au vu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous ne pouvons continuer à travailler avec vous. Votre licenciement pour faute grave, sans préavis, ni indemnité de licenciement, prendra effet à compter de la date de la première présentation de cette lettre envoyée à votre domicile ; qu'ainsi, l'employeur reproche à M. L... C... un manquement à l'obligation de loyauté et aux obligations de confidentialité et de discrétion ; que les questions de la propriété de l'invention et de sa fabrication sont au coeur du litige pour déterminer s'il y a eu manquement à ces obligations ; qu'il est rappelé que l'article L.611-7 1 du code de la propriété industrielle dispose que « Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur » ; que la cour retient que : - M. L... C... a été engagé en qualité d'ingénieur d'études, dont la définition est, de façon générale, de participer à la conception, à la réalisation de nouveaux produits ou à l'amélioration de produits existants, jusqu'à leur mise en fonction sur le marché ; que la création de prototypes, l'étude des défaillances et des dysfonctionnements fait partie des missions d'un ingénieur d'études ; - le contrat de travail de ce salarié comporte une clause relative à la propriété industrielle des inventions de mission, ce qui établit que M. L... C... pouvait être chargé d'une mission inventive ; que par ailleurs, il est établi qu'au moment de l'invention du « lavatory lock system », M. L... C... était chargé d'une mission relative à la réduction et à l'évitement des dommages sur la ligne de montage final de l'Airbus A350 ; que par nature, cette mission comprend nécessairement une partie inventive ; que le descriptif de l'invention par le salarié dans la déclaration initiale fait référence au contexte des endommagements causés à l'intérieur des toilettes de l'A350 par des interventions non prévues et non contrôlées et au retard dans le cycle de production ; que l'invention peut donc être parfaitement rattachée à la mission d'évitement des dommages sur la ligne de montage final de l'Airbus A350 ; qu'il est enfin justifié que M. L... C... a été chargé fin octobre 2015 par son employeur Altran du projet « closure&openingoflavatories » ; qu'ainsi, l'employeur est fondé à soutenir que l'invention du « lavatory lock system » a été faite par M. L... C... dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ; qu'au demeurant, c'est ce que M. C... a finalement reconnu, après la rupture du contrat de travail, en validant une dernière déclaration d'invention de mission en mars 2016 ; qu'or à la date de la rupture, tenant compte de la chronologie des déclarations, le salarié se prétendait seul propriétaire des droits intellectuels relatifs à l'invention du « lavatory lock system » ; que sur le grief tiré du fait que M. C... a logé au sein de sa société personnelle la fabrication de la pièce « lock lavatory system » et a utilisé les moyens de la société Altran à son insu pour faire produire la pièce par sa société nouvellement créée, il y a lieu de retenir des productions les éléments suivants : - Avant qu'il soit questionné sur ce point par l'employeur, à aucun moment, M. C... n'a informé la société Altran de l'existence de sa société de fabrication dont le nom commercial est « Rho Production », créée en octobre 2016 ; - l'employeur a donné l'ordre à M. C... de s'assurer de la production des « lock system » le 21 octobre 2016 ; - le 18 novembre 2016, M. C... s'est fait adresser directement à son attention, mais à l'adresse du client Airbus, une proposition technique et commerciale de fabrication d'une vingtaine de « lavatory lock systems » ; - le 1er décembre 2016, M. C... a demandé la création d'un avis outillage à la société Altran et a effectué dans son courriel, en qualité de salarié Altran, une estimation de prix des « lavatory lock system » adressée à M. K... de la société Altran alors qu'aucun appel d'offre n'était réalisé à ce stade ; - les courriels du 14 décembre 2016 entre M. O... de la société Excent et M. K... de la société Airbus, puis entre M. K... de la société Airbus et M. C... de la société Altran permettent d'établir que la société de M. C... a réalisé la modélisation 3D du « lavatory lock system », et que M. C..., en sa qualité de consultant dans le projet « Damage in FAL » a confirmé à M. K... qu'il pouvait consulter d'autres fournisseurs que « Rho Productions » ; - jusqu'au 15 décembre 2016, deux jeux de prototypes (20 pièces) « lavatory lock system » isolés étaient utilisés sur la ligne finale d'assemblage ; à partir du 15 décembre, deux jeux supplémentaires de prototypes ont été commandés à la société Réel ; - le 16 décembre 2016, la société Altran a rappelé à M. C... que, dans la mesure où la déclaration d'invention était contestée par l'employeur, il n'était pas autorisé à exploiter commercialement cette invention ; - quelques jours après, soit les 21 et 22 décembre 2016, M. C... a modifié la déclaration d'invention en ce sens que l'employeur n'avait plus aucun

droit et en a informé ce dernier ; qu'ainsi, il est établi que : M. C... n'a pas informé spontanément son employeur de la création de sa société de fabrication « Rho Production » et de ce que cette société a participé à la fabrication des premiers prototypes du « lavatory lock system » ; - M. C... a adressé des évaluations de prix à Altran pour les prototypes sans signaler l'existence de sa société de fabrication ; - M. C... a eu des contacts commerciaux directs pour la fabrication de prototypes supplémentaires avec une société tierce, sans mentionner qu'il agissait en qualité de salarié Altran et sans en informer immédiatement son employeur ; - dans le même temps, M. C... était chargé du projet spécifique « closure&openingof lavatories » et continuait à avoir de nombreux échanges sur ce projet avec les salariés d'Altran et d'Airbus ; - la deuxième déclaration, déniait tout droit de l'employeur, a signé la volonté de M. C... d'exploiter personnellement l'invention alors que sa société « Rho Production » était en état de prendre en charge la production des pièces ; que M. C... a écrit à plusieurs reprises à l'employeur en détaillant les caractéristiques juridiques de chaque type de déclaration d'invention. Il ne peut en conséquence prétendre qu'il était ignorant des conséquences, en particulier dans la deuxième déclaration au cours de laquelle l'employeur était exclu de tout droit ; que le grief est donc établi ; que ces éléments permettent également de considérer que le grief, tiré de l'utilisation des techniques de l'employeur et du client à des fins personnelles et en consacrant une partie du temps de travail rémunéré par la société Altran pour développer l'activité de l'entreprise de M. C..., est établi ; que ces griefs établis, sans qu'il y ait lieu à examen des autres griefs, constituent une violation de l'obligation de loyauté d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de M. C... dans l'entreprise ; que la contestation de M. C... de la rupture sera donc rejetée ainsi que les demandes afférentes ;

1°) ALORS QUE la faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, de sorte que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits fautifs allégués ; qu'en rappelant les termes de la lettre de licenciement du 19 janvier 2017, desquels il ressortait que l'employeur avait été informé par courriel du 15 novembre 2016 de M. C... de sa déclaration d'invention et que la procédure de licenciement n'avait été engagée que le 6 janvier 2017, et en décidant néanmoins que le licenciement du salarié était fondé sur une faute grave, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1234-1 et L.1234-5 du code du travail et l'article L.1234-9 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

2°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (cf. p. 7 et 8), M. C... faisait valoir que le 1^{er} avril 2015, il avait été envoyé pour une mission chez le client Airbus pour un simple projet de « Quality Conformance Management Fal A350 » pour réduire les endommagements des pièces de structure de l'avion par les différents opérateurs Airbus, de sorte qu'il travaillait juste sur la structure des avions de la FAL A350 (ligne d'assemblage finale A350) qui n'avait aucun rapport avec les toilettes ; que sa mission était d'analyser quelles pièces étaient les plus endommagées pour que les autres services d'Airbus mettent en place des protections appropriées sur les pièces en question, ou modifient les opérations de montage pour prévenir les endommagements, de sorte que sa mission ne consistait pas à repenser le système de fermeture des toilettes et que ce n'était qu'en dehors de son temps de travail qu'il avait créé ce système baptisé le « lavatory Lock System » en octobre 2016 ; qu'en jugeant que l'invention par le salarié du « lavatory Lock System » pouvait être rattachée à sa mission d'évitement des dommages sur la ligne de montage final de l'Airbus A350, sans avoir répondu à ces chefs pertinents de conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (cf. p. 9 et 10), M. C... soutenait qu'en application de l'article L. 1222-5 du code du travail, l'employeur ne pouvait opposer aucune clause d'exclusivité pendant une durée d'un an au salarié qui crée ou reprend une entreprise, même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire, qu'en l'espèce, il avait créé sa micro entreprise Rho Production après le démarrage du projet confié le 21 octobre 2016 par M.Q..., chef d'équipe de M. C..., qui lui avait attribué la fabrication de prototypes, par le biais de sa société Rho Production ; qu'en jugeant que le grief tiré de l'utilisation de technique de l'employeur et du client à des fins personnelles et en consacrant une partie du temps de travail rémunéré par la société Altran pour développer l'activité de l'entreprise de M. C... était établi sans avoir répondu à ces chefs pertinents de conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (cf. p. 9, 10 et 11), M. C... faisait valoir qu'il n'avait pas fait de déclaration d'invention auprès de l'INPI ni déposé un brevet et qu'il avait uniquement fait une déclaration d'invention salarié auprès de son employeur, que si le formulaire utilisé provenait de l'INPI, aucune démarche de brevet ni aucune communication

à l'INPI n'avait été faite et que la société Altran était bien propriétaire in fine de l'invention ; qu'en jugeant que le grief tiré de l'utilisation de technique de l'employeur et du client à des fins personnelles et en consacrant une partie du temps de travail rémunéré par la société Altran pour développer l'activité de l'entreprise de M. C... était établi, sans avoir répondu à ce chef pertinents de conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE pour apprécier la légitimité du licenciement disciplinaire, les juges doivent prendre en compte l'ancienneté du salarié, l'absence d'antécédents disciplinaires et les circonstances de fait dans lesquelles est intervenue la faute invoquée ; qu'en s'abstenant de prendre en considération, pour apprécier la légitimité du licenciement prononcé pour faute grave, le comportement antérieur exempt de tout reproche de M. C..., son ancienneté de 4 années environ et les circonstances de fait entourant la rupture du contrat, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1234-1 et L.1234-5 du code du travail et de L.1234-9 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de toulouse
29 mars 2018 (n°17/00841)

Textes **appliqués**

Article 4 du code de procédure civile.

Article 1376 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 04-12-2019
- Cour d'appel de Toulouse 29-03-2018