

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 octobre 2019

Rejet non spécialement motivé

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11094 F

Pourvoi n° Q 18-19.819

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 la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par :

1°/ M. G... Q..., domicilié [...],

2°/ le syndicat Union locale CGT, dont le siège est [...],

contre le jugement rendu le 18 mai 2018 par le conseil de prud'hommes de Nantes (section industrie), dans le litige les opposant à la société Eiffage énergie systèmes Loire-Océan, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], anciennement dénommée Eiffage énergie Loire-Océan,

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 25 septembre 2019, où étaient présents : M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, Mme Laulom, avocat général, Mme Pontonnier, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. Q... et du syndicat Union locale CGT, de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Eiffage énergie systèmes Loire-Océan ;

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Q... et le syndicat Union locale CGT aux dépens ;

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

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois octobre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. Q... et le syndicat Union locale CGT

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR débouté M. G... Q... de sa demande de majoration d'heures supplémentaires depuis 2013 et, en conséquence, de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande de dommages intérêts pour discrimination syndicale : vu l'accord d'adaptation pour l'harmonisation des statuts au sein de « Forclum Loire Océan » du 15 juillet 2008 qui précise dans son article 2.8 du chapitre 2 intitulée « dispositions particulières » que le personnel des activités industrielle, tertiaire, automatisme, bobinage et de l'activité télécom bénéficiait d'une prime d'outillage de 0,12 €/heure travaillée à compter du 1er janvier 2009 ; que, vu l'accord d'adaptation pour l'harmonisation des statuts des salariés de Bretagne Atlantique Télécommunications transférés au sein d'Eiffage Energie Loire Océan du 20 décembre 2014 qui précise en son article 3.9 qu'une prime d'outillage de 0,13 €/heure travaillée est versée au personnel ouvrier non sédentaire de l'ex-société Bretagne Atlantique Télécommunications ; que M. G... Q... n'a pas perçu cette prime d'outillage lorsqu'il était en délégation ; qu'il ressort des bulletins de salaire produits par l'employeur que cette prime d'outillage n'est versée qu'en cas d'heures travaillées à l'exclusion de toutes autres heures assimilées à du temps de travail effectif telles que temps de formation, délégation

; que M. G... Q... fonde la situation de discrimination syndicale sur le non-versement de cette prime d'outillage pendant son temps de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de

Nantes ne reconnaît pas fondée la situation de discrimination syndicale de M. G... Q... et le déboute de sa demande de dommages intérêts à ce titre ; que, sur la demande relative à la majoration d'heures supplémentaires depuis juillet 2013 et congés afférents : l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en date du 27 novembre 2000 prévoit expressément à son article 2-1 du chapitre III un temps de travail annuel de 1.600 heures ; que ce même accord prévoit pour le personnel des chantiers industriels et tertiaires, dont fait partie M. G... Q..., dans son article 2.5.2.1, un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures toute l'année avec des périodes dites de « faible charge de travail » à 31 heures par semaine ; que dans cet article 2.5.2.1, un crédit d'heures de travail dû à la société peut être affecté à des périodes de « forte charge » ; que la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures au cours d'une même semaine (article L. 3121-20 du code du travail) ; que le temps de travail est bien, en vertu de cet accord d'aménagement, modulé sur une période annuelle ; que la rémunération de M. G... Q... est, au vu de ses bulletins de salaire, lissée tout au long de la période de modulation annuelle (sur l'année civile) ; que dès lors, le décompte des heures supplémentaires ne doit pas se faire à la semaine, mais doit être fait à l'issue de la période d'annualisation sur la base du quota annuel de 1.600 heures ; que M. G... Q... ne démontre pas avoir effectué des heures supplémentaires au-delà du quota annuel de 1.600 heures ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes déboute M. G... Q... de sa demande de majoration d'heures supplémentaires depuis 2013 et des congés payés afférents ;

1°) ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; 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 pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'en retenant que « M. G... Q... ne démontre pas avoir effectué des heures supplémentaires au-delà du quota annuel de 1.600 heures », quand le salarié produisait au soutien de sa demande, outre ses bulletins de paie, un décompte des heures accomplies par lui au-delà de la trente-cinquième heure hebdomadaire et que l'employeur ne versait aux débats aucun élément justifiant des horaires de l'intéressé, le conseil de prud'hommes a fait peser sur le salarié la charge de la preuve des heures de travail effectivement réalisées, violant l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°) ET ALORS QUE selon l'article 2.5.2.1 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2000, « l'horaire de travail hebdomadaire sera de 35h toute l'année. L'horaire effectif est le suivant : 8h00 à 12h00 et 13h15 à 17h00 du lundi au jeudi, soit 4j x 7h45 = 31h ; 8h00 à 12h00 le vendredi, soit 1j x 4h00. Cependant, en cas de faible charge de travail, le recours à la semaine de 31h (4j x 7h45) du lundi au jeudi sera possible sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires et après consultation du comité entreprise. Toute semaine de 31 heures viendra augmenter d'une demi-journée (4h), le crédit d'heures de travail dû à la société. Ces heures pourront être effectuées le vendredi après-midi en période de forte charge ou le samedi en cas de besoin » ; que M. Q... soutenait dans ses conclusions qu'il n'avait jamais connu de période de « faible charge de travail », soit des semaines de 4 jours de travail, mais qu'en revanche il avait régulièrement connu des périodes de « forte charge », dont il produisait la liste des semaines, assortie du nombre d'heures de travail accomplies au-delà de 35 heures pour chacune de ces semaines (cf. conclusions d'appel p. 6 § 4 et suiv.) ; qu'en le déboutant de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, quand les éléments fournis par le salarié étaient suffisamment précis pour que l'employeur y réponde en fournissant ses propres éléments de nature à démontrer, soit l'absence d'heures de travail effectuées au-delà de la trente-cinquième heure hebdomadaire, soit la compensation de ces heures avec des périodes de faible charge de travail équivalentes, le conseil de prud'hommes a derechef violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR débouté M. G... Q... de sa demande de dommages intérêts pour discrimination syndicale et, en conséquence, d'AVOIR ordonné le remboursement par M. G... Q... à la société Eiffage Energie Loire Océan des sommes de 253 € et 25,30 € accordées à titre provisoire par l'ordonnance de référé relatives aux primes d'outillage et aux congés payés y afférents, 48,56 € au titre de la prime d'outillage versée du mois de janvier au mois d'août 2017 et celles versées à ce titre du mois de septembre 2017 jusqu'à la date du jugement ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande de dommages intérêts pour discrimination syndicale : vu l'accord d'adaptation pour l'harmonisation des statuts au sein de « Forclum Loire Océan » du 15 juillet 2008 qui précise dans son article 2.8 du chapitre 2 intitulée « dispositions particulières » que le personnel des activités industrielle, tertiaire, automatisme,

bobinage et de l'activité télécom bénéficiait d'une prime d'outillage de 0,12 €/heure travaillée à compter du 1er janvier 2009 ; que, vu l'accord d'adaptation pour l'harmonisation des statuts des salariés de Bretagne Atlantique Télécommunications transférés au sein d'Eiffage Energie Loire Océan du 20 décembre 2014 qui précise en son article 3.9 qu'une prime d'outillage de 0,13 €/heure travaillée est versée au personnel ouvrier non sédentaire de l'ex-société Bretagne Atlantique Télécommunications ; que M. G... Q... n'a pas perçu cette prime d'outillage lorsqu'il était en délégation ; qu'il ressort des bulletins de salaire produit par l'employeur que cette prime d'outillage n'est versée qu'en cas d'heures travaillées à l'exclusion de toutes autres heures assimilées à du temps de travail effectif telles que temps de formation, délégation

; que M. G... Q... fonde la situation de discrimination syndicale sur le non-versement de cette prime d'outillage pendant son temps de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes ne reconnaît pas fondée la situation de discrimination syndicale de M. G... Q... et le déboute de sa demande de dommages intérêts à ce titre ; que, sur la demande de dommages intérêts au profit du syndicat UL CGT pour discrimination à l'égard d'élus et mandatés : en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, l'intervention du syndicat UL CGT est recevable ; que M. G... Q... succombe dans toutes ses demandes ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes dit que l'UL CGT de Carquefou ne démontre pas l'existence d'une atteinte aux intérêts de la profession et en tout état de cause ne justifie nullement d'un préjudice à ce titre, et donc la déboute de sa demande au titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale à l'égard d'élus et mandatés ; que, sur les demandes reconventionnelles : dire et juger que M. G... Q... devra rembourser à la société Eiffage Energie Loire Océan les sommes de 523 € au titre des primes d'outillage versé à tort depuis janvier 2017, de 25,30 € au titre des congés payés afférents, de 48,56 € versés sur la période de janvier à août 2017 et des sommes versées à ce titre du mois de septembre 2017 jusqu'à la date du jugement à intervenir : que, vu l'ordonnance de référé du conseil de prud'hommes de Nantes du 11 janvier 2017 qui ordonne à la société Eiffage Energie Loire Océan de payer à M. G... Q... par provision la somme de 253 € à valoir sur la prime d'outillage ainsi que la somme de 25,30 € à valoir sur les congés payés afférents ; que, vu la somme de 48,56 € versés entre janvier et août 2017 au titre de la prime d'outillage ; qu'un représentant du personnel ne doit subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de ses mandats ; que le remboursement de frais professionnels visés supra ne constitue pas un élément de rémunération ; que l'indemnité de prime d'outillage versée par la société Eiffage Energie Loire Océan a bien le caractère d'un remboursement de frais professionnels ; que la chambre sociale de la Cour de cassation a, dans son arrêt du 3 février 2016 rappelé qu'un salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes dit que la prime d'outillage versée par la société Eiffage Energie Loire Océan ne constitue pas un élément de rémunération, que M. G... Q... n'a pas subi de perte de salaire au titre de ses mandats et que c'est à tort que l'ordonnance de référé du conseil de prud'hommes de Nantes du 11 janvier 2017 a ordonné le paiement à M. G... Q... des sommes de 253 € et de 25,30 € à titre de primes d'outillage et des congés payés afférents et qu'il convient d'en ordonner le remboursement à la société Eiffage Energie Loire Océan ; qu'il est en outre ordonné à M. G... Q... de rembourser à la société Eiffage énergie Loire Océan la somme de 48,56 € versés sur la période de janvier à août 2017 et des sommes versées à ce titre du mois de septembre 2017 jusqu'à la date du présent jugement ;

ALORS QUE si l'employeur peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ; qu'après avoir constaté que M. G... Q... ne percevait pas la prime d'outillage lorsqu'il utilisait ses heures de délégation, le conseil de prud'hommes a retenu, pour débouter le salarié de sa demande de dommages intérêts pour discrimination syndicale, « qu'il ressort des bulletins de salaire produits par l'employeur que cette prime d'outillage n'est versée qu'en cas d'heures travaillées à l'exclusion de toutes autres heures assimilées à du temps de travail effectif telles que temps de formation, délégation » ; qu'en statuant ainsi, quand l'utilisation des heures de délégation, légalement assimilées à du temps de travail effectif, ne pouvait entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail en leur rédaction applicable au litige.