

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 mars 2019

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 433 F-D

Pourvois n° S 18-13.059
et J 18-13.075 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n° S 18-13.059 et J 18-13.075 formés par la société Altran technologies, société anonyme, dont le siège est [...],

contre deux arrêts rendus le 19 janvier 2018 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 2 - chambre sociale), dans les litiges l'opposant :

1°/ à M. X... O..., domicilié [...],

2°/ à M. W... R..., domicilié [...],

3°/ au syndicat des salariés Altran CGT, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse aux pourvois invoque, à l'appui de ses recours, les quatre moyens communs de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 6 février 2019, où étaient présents : M. SCHAMBER, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Aubert-Monpeyssen, 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 MM. R... et O... et du syndicat des salariés Altran CGT, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° S 18-13.059 et J 18-13.075 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. O... et R..., salariés de la société Altran technologies 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, ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait hebdomadaire assortie d'une limite annuelle en nombre de jours et d'une clause de forfait de salaire, ont 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 ; que le syndicat des salariés Altran CGT est intervenu volontairement à l'instance ; que les salariés ont démissionné et ont demandé que leur démission soit requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le quatrième 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 certaines sommes à titre de rappels de salaires pour heures supplémentaires, congés payés et prime de vacances afférents, les arrêts retiennent 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 les salariés établissent qu'ils ont travaillé 38h30 hebdomadaires de façon habituelle en sorte que leur salaire doit être maintenu, et qu'il est établi qu'ils pouvaient prétendre à un maintien de salaire prévu par les dispositions de la convention collective applicable au cours de leurs arrêts maladie ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur soutenait que devaient être déduites du décompte des heures supplémentaires réclamées par les salariés 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, la cassation des chefs de dispositif critiqués par les deuxième et troisième moyens se rapportant à l'allocation d'une indemnité pour travail dissimulé et à la requalification des démissions en prises d'acte produisant les effets de licenciements sans cause réelle et sérieuse ;

Et sur le premier moyen pris en sa sixième branche :

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

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de récupération du temps de travail accordés, les arrêts retiennent 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 aux intimés 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 les salariés n'avaient pas valablement donné leur 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'ils condamnent la société Altran technologies à verser aux salariés certaines sommes à titre de rappels de salaire, congés payés et primes de vacances afférents, une indemnité au titre du travail dissimulé, requalifient les démissions en prises d'acte produisant les effets de licenciements sans cause réelle et sérieuse, condamnent la société Altran technologies à verser aux salariés des sommes en conséquence et à rembourser à Pôle emploi les allocations chômage à hauteur de six mois, et des dommages-intérêts au syndicat des salariés Altran CGT et en ce qu'ils la déboutent de sa demande de remboursement de jours de réduction de temps de travail, les arrêts rendus le 19 janvier 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 lesdits arrêts 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 des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois 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 aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Altran technologies à verser à chacun des défendeurs aux pourvois 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 de repos, d'AVOIR condamné la société Altran technologies à verser à chacun des défendeurs aux pourvois une somme de dommages-intérêts pour travail dissimulé, d'AVOIR requalifié la démission en prise d'acte aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société Altran technologies à verser à chaque défendeur aux pourvois des sommes à titre d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR ordonné le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées aux défendeurs aux pourvois à hauteur de six mois, et d'AVOIR condamné la société Altran technologies à verser au syndicat des salariés Altran CGT, pour chaque salarié, 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, a 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 a 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 25 251,21 €, 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 les défendeurs aux pourvois sollicitaient 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 chacun des défendeurs aux pourvois 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, les défendeurs aux pourvois étaient déjà rémunérés 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 les salariés ne pouvaient 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 les défendeurs aux pourvois avaient été absents pour congés payés et/ou maladie, et au cours desquelles ils n'avaient 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 les défendeurs aux pourvois avaient été absents pour congés payés et/ou maladie, et au cours desquelles ils n'avaient 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 les défendeurs aux pourvois se bornaient à postuler l'accomplissement d'heures supplémentaires, sans produire le moindre élément relatif à leur situation personnelle et ne produisaient que des éléments généraux impropres à étayer les horaires de travail personnellement réalisés par chacun d'eux ; que, pour dispenser les défendeurs aux pourvois 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 les défendeurs aux pourvois 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, pour tous les défendeurs aux pourvois, 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 des conventions conclues par la société Altran technologies avec chacun des défendeurs aux pourvois 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 ils avaient bénéficié en application de ce forfait, qui présentaient un caractère indu ; qu'en déboutant la société Altran de sa demande relative au remboursement des jours de repos dont les salariés avaient 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 SUBSIDIAIRE (sur le travail dissimulé)

Il est reproché aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Altran technologies à verser à chacun des défendeurs aux pourvois 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 le premier moyen 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 à chacun des défendeurs aux pourvois 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 des défendeurs aux pourvois 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 exécution 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 des conventions de forfait jugées irrégulières 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 exécution 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.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE PAR RAPPORT AU PREMIER (sur la prise d'acte)

Il est reproché aux arrêts attaqués d'AVOIR requalifié la démission en prise d'acte aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société Altran technologies à verser à chaque défendeur aux pourvois des sommes à titre d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR ordonné le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées aux défendeurs aux pourvois à hauteur de six mois ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande formée au titre de la démission : Il résulte des dispositions des articles 258 et 259 de la loi du 6 août 2015 et des articles 8 et 45 décret du 20 mars 2016 que l'abrogation des articles R1452-6 et R1452-7 du code du travail, relatifs aux règles de l'unicité d'instance, n'est applicable qu'aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016. En l'espèce, l'instance a été engagée devant le conseil antérieurement à la date du 1er août 2016 de sorte que la demande nouvelle formée par le salarié est recevable. La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire, d'une démission. Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur. En l'espèce, la démission du salarié est équivoque en ce qu'il a motivé cette décision par des manquements de l'employeur. Il est établi que l'employeur n'a pas réglé les heures supplémentaires auxquelles le salarié avait droit et, ce, pendant plusieurs années, même après plusieurs décisions exécutoires statuant sur le caractère irrégulier du forfait appliqué. Ce manquement imputable à l'employeur est suffisamment grave et la démission requalifiée en prise d'acte devra en conséquence produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Conformément à la demande, il sera alloué au salarié l'indemnité de licenciement sollicitée, laquelle correspond à ses droits. X

avait une ancienneté dans l'entreprise supérieure à deux années à la date de la rupture, son salaire mensuel brut moyen s'élevait à la somme de 3 269,09 €. Il ne justifie pas de sa situation postérieure à la rupture du contrat de travail. Compte tenu de ces éléments, il lui sera alloué la somme de 19 800 € en réparation du préjudice résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

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 cassation de l'arrêt en ce qu'il a condamné la société Altran technologies à requalifié les démissions en prise d'acte produisant les effets de licenciements sans cause réelle et sérieuse et à verser à chacun des défendeurs aux pourvois des indemnités au titre de la rupture de son contrat de travail ;

2. ALORS QUE la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur rendant impossible la poursuite de l'exécution du contrat ; que la société Altran Technologie faisait notamment valoir que le défendeur au pourvoi avait toujours perçu une rémunération supérieure à la rémunération minimale conventionnelle correspondant à sa catégorie pour un horaire de 38 heures 30 augmentée des majorations ; qu'en estimant que l'application d'une convention de forfait irrégulière constituait un manquement suffisamment grave justifiant que la démission du salarié requalifiée en prise d'acte produise les effets d'un licenciements sans cause réelle et sérieuse sans établir en quoi ce manquement aurait rendu impossible la poursuite du contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du Code civil, dans leurs rédactions antérieures à l'ordonnance du 10 février 2016 ensemble les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

(clause de loyauté)

Il est reproché aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Altran technologies à payer à chacun des défendeurs aux pourvois 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 à chacun des défendeurs aux pourvois 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 ceux-ci auraient 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 aux défendeurs aux pourvois un préjudice certain en leur interdisant de chercher à quitter l'entreprise, cependant qu'elle constatait que les salariés ne produisaient aucun justificatif établissant qu'ils auraient 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 les contrats de travail des défendeurs aux pourvois stipulaient, 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, leur aurait interdit de chercher à quitter l'entreprise, sans caractériser l'existence d'un engagement de nature différente de celui résultant de la clause de non-concurrence licite également stipulée par le contrat, 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.