

13 juin 2018

Cour de cassation

Pourvoi n° 16-17.865

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00889

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement économique - mesures d'accompagnement - contrat de sécurisation professionnelle - mention des motifs de la rupture - énonciation dans un écrit - moment - détermination - portée

Dès lors qu'a été adressé au salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, un courrier électronique comportant le compte-rendu de la réunion d'information du délégué du personnel sur l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique qui énonçait les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé, il en résulte que l'employeur a satisfait à son obligation d'informer le salarié du motif économique de la rupture du contrat de travail

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 13 juin 2018

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 889 FS-P+B

Pourvoi n° Z 16-17.865

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 3T France - Toiture Terrasse Technologie, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 31 mars 2016 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. Bruno X..., domicilié [...],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 7 mai 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Y..., conseiller rapporteur, M. Chauvet, conseiller doyen, MM. Maron, Pietton, Mme Richard, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, M. Z..., avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Y..., conseiller, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société 3T France - Toiture Terrasse Technologie, de la SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, avocat de M. X..., l'avis de M. Z..., avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

## Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 5 octobre 2009 en qualité d'assistant technique par la société 3T France -Toiture Terrasse Technologie, a été convoqué par lettre du 13 janvier 2014 à un entretien préalable fixé au 23 janvier 2014 en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique ; qu'après avoir adressé à l'employeur par lettre recommandée du 23 janvier 2014 le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et avoir reçu le 25 janvier 2014 une lettre de l'employeur envoyée le 23 janvier 2014 relative au motif économique du licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester la rupture de son contrat de travail et obtenir paiement de

diverses sommes ;

## Moyens

Sur le troisième moyen :

## Motivation

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

## Moyens

Mais sur le premier moyen :

## Motivation

Vu les articles L. 1233-3, L. 1233-16 et L. 1233-67 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

Attendu que pour juger le licenciement du salarié dénué de cause réelle et sérieuse et condamner la société à lui payer diverses sommes au titre de la rupture ainsi qu'à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage éventuellement perçues dans la limite de six mois d'indemnités, l'arrêt retient que la société ne peut utilement soutenir que le procès-verbal de la réunion du 25 novembre 2013 d'information des délégués du personnel sur l'engagement d'une procédure de licenciement économique adressé le 26 novembre 2013 par courrier électronique à l'ensemble des salariés, dont M. X..., constitue un document énonçant le motif économique du licenciement du salarié intéressé et ses incidences sur son emploi ou son contrat de travail tel qu'exigé par l'article L. 1233-16 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le courrier électronique adressé au salarié le 26 novembre 2013, comportant le compte-rendu de la réunion avec le délégué du personnel du 25 novembre 2013 relative au licenciement pour motif économique envisagé, énonçait les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé, ce dont il résulte que l'employeur avait satisfait à son obligation d'informer le salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge le licenciement de M. X... sans cause réelle et sérieuse, en ce qu'il condamne la société 3T France - Toiture Terrasse Technologie à lui payer les sommes de 7 500 euros à titre d'indemnité

compensatrice de préavis, 750 euros au titre des congés payés afférents, 18 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il condamne la société à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage éventuellement perçues par le salarié dans la limite de six mois d'indemnités, l'arrêt rendu le 31 mars 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne M. X... aux 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 treize juin deux mille dix-huit.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société 3T France - Toiture Terrasse Technologie.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... dénué de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société 3T France à lui verser les sommes de 7.500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 750 euros au titre des congés payés afférents et 18.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société 3T France à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage éventuellement perçues par Monsieur X... dans la limite de six mois d'indemnités et d'AVOIR condamné la société 3T France à lui verser la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement : que M. X... soutient que son licenciement pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse en faisant valoir : - qu'il n'a pas eu connaissance des motifs économiques de la rupture de son contrat de travail avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, - que la lettre du 23 janvier 2014 relative aux motifs économiques du licenciement est insuffisamment motivée, - que les difficultés économiques invoquées et leur incidence sur son emploi ne sont pas justifiées, - que la société 3 T France a manqué à son obligation de reclassement ; que la société 3 T France soutient que les moyens soulevés par l'appelant sont infondés et que le licenciement n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en application de l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou, dans certaines conditions, à une cessation d'activité ; qu'aux termes de l'article L. 1233-16 du même code, la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur ; que l'employeur est tenu d'énoncer, dans la lettre de licenciement, les raisons économiques du licenciement et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié ; que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant

l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; en l'espèce, que la société 3 T France n'établit pas, contrairement à ce qu'elle prétend, que M. X... a refusé au cours de l'entretien préalable au licenciement du 23 janvier 2014 la remise d'un document écrit contenant le motif économique de ce licenciement ; qu'il ressort par ailleurs des pièces versées aux débats que M. X... a envoyé son bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle par lettre recommandée avec avis de réception le 23 janvier 2014 à 12h54 (pièce n°42 versée par l'appelant) et que la société a envoyé le même jour par lettre recommandée avec avis de réception un document relatif au motif économique du licenciement, qui a été remis à l'intéressé le 25 janvier 2014 (pièce n°27 de l'intimée et n°43 de l'appelant) ; que ce document a ainsi été porté à la connaissance de M. X... postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle ; que la société 3 T France ne peut utilement soutenir que le procès-verbal de la réunion du 25 novembre 2013 d'information des délégués du personnel sur l'engagement d'une procédure de licenciement économique adressé par courrier électronique à l'ensemble des salariés de la société, dont M. X..., le 26 novembre 2013, constitue un document énonçant le motif économique du licenciement du salarié intéressé et ses incidences sur son emploi ou son contrat de travail tel qu'exigé par l'article L. 1233-16 du code du travail ; que la société ne peut non plus utilement soutenir que la seule participation de M. X... à la réunion d'information des salariés faisant suite à cette réunion des délégués du personnel suffit à assurer sa connaissance du motif économique de son licenciement ; que de surcroît, et en tout état de cause, le document envoyé par la société le 23 janvier 2014 à l'appelant ne précise pas les incidences sur l'emploi ou le contrat de travail de M. X... des difficultés économiques qui y sont invoquées ; qu'il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner l'ensemble des moyens soulevés par M. X..., que le licenciement de ce dernier est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera donc infirmé sur ce point ; Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse : sur l'indemnité compensatrice de préavis, que le contrat de travail de M. X... a prévu en son article 5, une durée de préavis de trois mois en cas de rupture du contrat de travail, comme le soutient à bon droit M. X... ; que la société ne démontre pas que cette stipulation contractuelle est entachée d'erreur matérielle et que la durée du préavis serait de deux mois par application de la convention collective ; qu'en conséquence, il convient, au vu de la rémunération moyenne mensuelle de 2 500 euros bruts sur laquelle les parties s'accordent, de condamner la société 3 T France à verser à M. X... une somme de 7 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 750 euros au titre des congés payés afférents ; que le jugement sera donc réformé quant au montant de cette indemnité ; sur l'indemnité légale de licenciement, que les parties s'accordent sur un montant de 2 180 euros et sur le fait que seule la somme de 832,50 euros a été versée spontanément par la société à ce titre lors de la rupture du contrat de travail ; qu'il convient donc de confirmer la condamnation de la société à verser une somme de 1 347,50 euros à ce titre, étant observé que la société justifie avoir versé cette somme en exécution du jugement ; sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'au moment de la rupture de son contrat de travail, M. X... avait au moins deux années d'ancienneté et que la société employait habituellement au moins onze salariés ; qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, il peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçus pendant les six derniers mois précédant son licenciement, soit en l'espèce la somme de 15 000 euros ; qu'eu égard à son ancienneté dans l'entreprise (3 ans et 4 mois), à son âge (54 ans), à la période de chômage subie après le licenciement et sa reprise d'un emploi selon contrat à durée déterminée du 7 septembre 2015 jusqu'au 11 mars 2016, il sera alloué à l'appelant une somme de 18 000 euros à ce titre ; que le jugement sera infirmé sur ce point » ;

1. ALORS, D'UNE PART, QU' en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le consentement du salarié porte uniquement sur les modalités du licenciement, et non sur le principe et les motifs de la rupture qu'il conserve la possibilité de contester ; que si l'employeur doit notifier au salarié, par écrit, les motifs de la rupture du contrat, cette notification n'a pas pour objet d'éclairer le consentement du salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle, mais de fixer les limites d'un éventuel débat judiciaire ; que cette notification n'est donc pas tardive si elle procède de l'envoi au salarié d'un document écrit le jour de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, laquelle acceptation n'emporte rupture du contrat qu'à l'expiration du délai imparti pour accepter ce dispositif ; qu'en retenant, en l'espèce, que la notification des motifs de la rupture le jour même de l'entretien préalable était tardive, dès lors que le salarié a rempli le document d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle le 23 janvier 2014, jour de l'entretien préalable, et qu'il n'a reçu la lettre comportant l'énonciation des motifs de la rupture, qui lui a été adressée le 23 janvier 2014, que deux jours plus tard, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-16, L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail ;

2. ALORS, D'AUTRE PART, QUE lorsqu'il doit proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur peut énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation de la convention de reclassement personnalisé par le salarié ; qu'en l'absence de disposition légale prévoyant un formalisme de notification particulier, l'employeur peut notifier les motifs de la rupture au salarié par courrier électronique ; qu'en l'espèce, la société 3T France justifiait de ce qu'elle avait adressé à Monsieur X..., le 26 novembre 2013, après la réunion des délégué du personnel sur le projet de licenciement économique, un courrier électronique comportant le compte-rendu de cette réunion, qui exposait les motifs économiques des licenciements envisagés ; que Monsieur X... avait donc eu connaissance, par écrit, des motifs de la rupture au cours de la procédure de licenciement et avant l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le 23 janvier 2014 ; qu'en se bornant à affirmer que ce courrier électronique ne pouvait pas constituer le document énonçant le motif de la rupture exigé par l'article L. 1233-16 du code du travail, sans expliquer pour quelles raisons il ne répondait pas aux exigences de ce texte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-16, L. 1233-15, L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail ;

3. ALORS, ENFIN, QUE le procès-verbal de la réunion du délégué du personnel, adressé par courrier électronique à Monsieur X... le 26 novembre 2013, précisait que le projet de licenciement économique était motivé par la chute de l'activité photovoltaïque, qui devait « conduire à un résultat déficitaire en 2013 et 2014 », que l'équipe s'était mobilisée depuis 2011 pour « maintenir les 2 postes » dédiés à l'activité photovoltaïque, mais que la dégradation du résultat d'exploitation « en perte supérieure à -220K€ » conduisait à mettre « en danger un nombre plus important de postes au sein de 3T France » ; qu'il y était enfin exposé que « les 2 postes concernés par le projet de licenciement économique sont celui de coordinateur national projet PV occupé par Cyril A... (...) et d'assistant technique projet PV occupé par Bruno X... » ; que ce document invoquait donc des difficultés économiques et la suppression du poste de Monsieur X... ; qu'à supposer qu'elle ait retenu que ce document ne pouvait valoir énonciation du motif économique de la rupture, en raison de son contenu, la cour d'appel aurait donc violé les articles L. 1233-16 et L. 1235-1 du code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné le remboursement par la société 3T FRANCE à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à Monsieur X... dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU' « en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par la société aux organismes concernés des indemnités de chômage éventuellement versées au salarié licencié, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage » ;

ALORS QU' en l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la rupture du contrat de travail de Monsieur X... est intervenue par suite de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en ordonnant cependant à la société 3T FRANCE de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnités, sans tenir compte de la contribution équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis versée au titre de la participation de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-69 et L. 1235-4 du code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société 3T France à verser à Monsieur X... les sommes de 86,52 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires, 8,65 euros au titre des congés payés afférents et 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

AUX MOTIFS QUE « que M. X... soutient que la société 3 T France ne lui a octroyé, sur la durée de la relation de travail, que vingt-deux jours par an de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT) alors que par application de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, il avait droit à vingt-

trois jours par an ; qu'aucun accord d'entreprise n'a prévu vingtdeux jours de RTT contrairement à ce que prétend la société 3 T France ; qu'il réclame en conséquence, le paiement de sept heures supplémentaires pour chacun des jours de RTT travaillés, soit 144,22 euros pour chacun de ces jours et en conséquence 432,68 euros pour la durée de la relation de travail, outre les congés payés afférents ; qu'il réclame également le versement d'une indemnité pour travail dissimulé de 15 000 euros ainsi qu'une somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'application de l'accord de branche du 14 décembre 2001 lui octroyant vingt-trois jours de RTT ; que la société 3 T France prétend qu'un accord d'entreprise du 2 janvier 2001 prévoit l'octroi de vingt-deux jours de RTT par an et que cet accord d'entreprise prime sur l'accord de branche du 14 décembre 2001 prévoyant vingt-trois jours de RTT, par le jeu de l'article 1.1.2 de cet accord de branche ; qu'elle conclut en conséquence au débouté de l'ensemble des demandes de M. X... ; sur les heures supplémentaires, que la cour relève que le document présenté par la société comme un accord d'entreprise prévoyant vingt-deux jours de RTT annuels (pièce n°82 de l'intimée) n'est qu'une correspondance interne adressée unilatéralement par la direction aux salariés le 2 janvier 2001 qui ne saurait donc s'analyser en un accord d'entreprise ; qu'il s'en suit que M. X... réclame à bon droit l'application de l'accord de branche du 14 décembre 2001, dont il n'est pas contesté qu'il prévoyait vingt-trois jours de RTT par an à son profit ; qu'en conséquence, l'appelant est fondé à réclamer le paiement des sept heures travaillées à l'occasion de chacun des jours de RTT non octroyés par l'employeur avec application de la majoration prévue pour les heures supplémentaires ; qu'il convient toutefois de prendre en compte la rémunération non majorée déjà versée par l'employeur au titre de chacune des journées travaillées en cause, M. X... ne prétendant pas n'avoir perçu aucun salaire pour ces journées de RTT travaillées ; qu'en conséquence, il y a lieu d'allouer, sur la base du salaire horaire de 16,48 euros non contesté par la société, une somme de 28,84 euros au titre de la majoration de 25% des sept heures supplémentaires accomplies par journée de RTT travaillée, soit 86,52 euros sur la durée de la relation de travail, outre 8,65 euros au titre des congés payés afférents ; que le jugement sera donc réformé quant aux montants des sommes attribuées à ce titre ; sur l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qu'aux termes de l'article L.8221-5, "est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ; 3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales." qu'en l'espèce M. X... ne démontre pas que la société a mentionné sur ses bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ; qu'il convient donc de le débouter de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé formée pour la première fois en appel ; sur les dommages et intérêts pour non-respect de l'accord de branche du 14 décembre 2001 prévoyant vingt-trois jours de RTT, qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur ; qu'en l'espèce, si l'accord de branche ne prévoit pas d'indemnisation des jours de RTT non pris, il est établi que l'absence de prise d'un vingt-troisième jour de RTT par an est imputable à la société qui n'a pas respecté cet accord ; qu'il sera alloué en conséquence à M. X... une somme de 2 000 euros en réparation du préjudice qui découle nécessairement de l'absence d'octroi d'un vingt-troisième jour de RTT par an ; que le jugement sera infirmé de ce chef » ;

1. ALORS QUE l'article 2.2. de l'accord du 14 décembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, annexé à la convention collective des entreprises de commerce de gros, prévoit que les entreprises peuvent organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, sans définir le nombre de jours de repos qui doivent être attribués aux salariés ; qu'en affirmant que l'accord de branche du 14 décembre 2001 prévoit 23 jours de RTT par an au profit de Monsieur X..., la cour d'appel a violé l'article 2.2. de l'accord collectif d'entreprise précité ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le non-respect d'une disposition conventionnelle accordant au salarié des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ne lui cause pas nécessairement un préjudice ; qu'en décidant d'allouer à Monsieur X... la somme de 2.000 euros en réparation du « préjudice qui découle nécessairement de l'absence d'octroi d'un vingt-troisième jour de RTT par an », la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil.

## Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 19e chambre  
31 mars 2016 (n°14/05389)

[VOIR LA DÉCISION](#)

## Textes appliqués

Articles L. 1233-3, L. 1233-16 et L. 1233-67 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable.

## Rapprochements de jurisprudence

Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 15-12.293, Bull. 2016, V, n° 219 (rejet).