

6 janvier 2021
Cour de cassation
Pourvoi n° 19-13.038

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00031

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 janvier 2021

Rejet du pourvoi incident et Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 31 F-D

Pourvoi n° Q 19-13.038

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 6 JANVIER 2021

1°/ la société Altran technologies, société anonyme,

2°/ la société Altran Lab, société par actions simplifiée,

ayant toutes deux leur siège [...],

ont formé le pourvoi n° Q 19-13.038 contre l'arrêt rendu le 22 janvier 2019 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige les opposant :

1°/ à M. G... K..., domicilié [...],

2°/ à M. P... O..., domicilié [...],

3°/ à Mme R... W..., domiciliée [...],

4°/ à M. H... U..., domicilié [...],

5°/ à M. M... S..., domicilié [...],

6°/ à M. A... I..., domicilié [...],

7°/ à M. B... C..., domicilié [...],

8°/ à M. M... Y..., domicilié [...],

9°/ à M. D... J..., domicilié [...],

10°/ à M. Q... T..., domicilié [...],

11°/ à M. F... N..., domicilié [...],

12°/ à M. V... E..., domicilié [...],

13°/ à M. L... X..., domicilié [...],

14°/ à M. DG... YN..., domicilié [...],

15°/ à M. VJ... OW..., domicilié [...],

16°/ à M. DR... VE..., domicilié [...],

17°/ à Mme HP... JO..., domiciliée [...],

18°/ à M. QI... II..., domicilié [...],

19°/ à M. KE... IW..., domicilié [...],

20°/ à M. SL... TZ..., domicilié [...],

21°/ à M. OB... PH..., domicilié [...],

22°/ à M. MA... HW..., domicilié [...],

23°/ à M. CH... DE..., domicilié [...],

24°/ à M. EF... UR..., domicilié [...],

25°/ au syndicat CGT Altran Ouest, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

M. G... et les 24 autres demandeurs ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Les demanderesses au pourvoi principal invoquent, à l'appui de leur recours, les trois 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.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat des sociétés Altran technologies et Altran Lab, de la SCP Didier et Pinet, avocat de MM. K..., O..., de Mme W..., de MM. U..., S..., I..., C..., Y..., J..., T..., N..., E..., X..., YN..., OW..., VE..., de Mme JO..., de MM. Il..., IW..., TZ..., PH..., HW..., DE... et UR..., et du syndicat CGT Altran Ouest, après débats en l'audience publique du 12 novembre 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 22 janvier 2019), M. K... et vingt-trois autres salariés de la société Altran technologies et/ou Altran Lab qui exercent les fonctions d'ingénieurs et consultants, statut cadre, ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes se rapportant à l'exécution de leurs contrats de travail. Le syndicat CGT Altran Ouest (ci-après le syndicat) est intervenu à l'instance.

2. La convention collective applicable est la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Les employeurs font grief à l'arrêt de condamner la société Altran technologies à verser aux salariés des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, congés payés, primes de vacances afférents, de rappel de salaires au titre des Jnt/Rtt supprimés depuis le 1er janvier 2016, congés payés et prime de vacances afférents, de la condamner à verser au syndicat des dommages-intérêts et de les débouter de leurs demandes en répétition d'indu, alors « que la convention collective doit être interprétée d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet ; que la stipulation, dans un accord de branche étendu, d'un dispositif réservé à certaines catégories de salariés, de convention de forfait en heures, comportant un dispositif dérogatoire de comptabilisation des heures supplémentaires sur une base annuelle, n'a ni pour objet ni pour effet de priver les entreprises de la branche de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du code du travail ; qu'à cet égard, l'employeur peut conclure avec tout salarié une convention prévoyant 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, quels que soient les fonctions et le niveau de rémunération du salarié ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que les salariés défendeurs au pourvoi "sont soumis en application du droit commun du code du travail puis de l'accord d'entreprise du 29 février 2016 à une convention de forfait en heures hebdomadaires qui diffère de la modalité conventionnelle 2 [de l'accord Syntec du 22 juin 1999] en ce que les heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures sont décomptées et payées chaque mois au lieu d'être annualisées" et que les conventions conclues étaient "distinctes" de la modalité 2 ; qu'il résulte de ces constatations que les conventions conclues par la société Altran Technologies avec les défendeurs au pourvoi étaient des conventions de forfait en heures hebdomadaires de droit commun distinctes de celle prévues par la modalité 2 de l'accord de branche, de sorte que ces conventions librement conclues avec les salariés étaient applicables, sans qu'il y ait lieu d'appliquer la condition de rémunération prévue pour les salariés relevant du dispositif conventionnel dérogatoire ; qu'en jugeant néanmoins que les conventions de forfait conclues avec la sociétés Altran technologies étaient inopposables aux défendeurs aux pourvois au motif que la conclusion de telles conventions serait contraire à la "volonté manifestée par

les partenaires sociaux" signataires de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 du Chapitre II de cet accord, ensemble les articles L. 3121-10, L. 3121-20 et L. 3121-22, L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-10, L. 3121-22, L. 3121-38, L. 3121-39, L. 3121-40, L. 3121-41 du code du travail dans leur rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail attaché à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 :

5. Selon l'article L. 3121-38 du code du travail, la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Selon l'article L. 3121-39 du même code, la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par une convention ou un accord de branche qui détermine préalablement les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que la durée individuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

6. En application de ces dernières dispositions, l'accord du 22 juin 1999, prévoit, en son chapitre II, trois modalités de gestion du temps de travail au nombre desquelles figure une modalité intitulée "réalisation de missions" laquelle, en ce qu'elle prévoit d'une part, une convention horaire sur une base hebdomadaire de trente-huit heures trente avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel, d'autre part, un nombre maximum de jours travaillés dans l'année, constitue un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail.

7. Pour déclarer les conventions de forfait en heures inopposables aux salariés, condamner les employeurs au paiement de sommes en conséquence et les débouter de leur demandes en répétition d'indu, l'arrêt retient qu'il s'évince de la convention collective Syntec et de l'accord du 22 juin 1999, qui ont force obligatoire pour les employeurs, que les partenaires sociaux ont entendu enfermer dans des limites très strictes, voir restrictives, la possibilité de soumettre les salariés à un forfait heures.

8. L'arrêt ajoute que c'est en considération de cette volonté qu'il doit être apprécié si l'extension, comme en l'espèce, du forfait en heures à des salariés ne relevant pas des conditions d'accès à la modalité 2, procédait de stipulations plus favorables.

9. Il précise à ce sujet que le principe de faveur tend à résoudre un conflit de normes ayant le même objet et la même cause et retient en conséquence qu'il ne peut y avoir lieu qu'à comparer le forfait conventionnel modalité 2 avec le forfait contractuel Altran.

10. Ce faisant, il retient qu'il ne s'en déduit pas que le forfait Altran serait nécessairement applicable et qu'il s'en évince au contraire, que compte tenu de la volonté manifestée par les partenaires sociaux ci-avant exposée, les dispositions Altran ne visent qu'à contourner celle-ci pour étendre les forfaits heures à des salariés insusceptibles de remplir les conditions pour ce faire. Ce dont il déduit que les modalités Altran sont par leur nature même contraires et moins favorables que la modalité conventionnelle 2.

11. En statuant ainsi, alors que l'existence d'un accord collectif déterminant les conditions de mise en place de conventions de forfait en heures sur l'année ne constitue pas un obstacle à la conclusion de conventions de forfait en heures hebdomadaires et qu'il ressortait de ses constatations que les conventions de forfait en heures conclues au sein

de l'entreprise différaient de la convention de forfait en heures annuelle prévue par la convention collective en ce que les salariés avaient été soumis à une convention de forfait en heures hebdomadaire dans laquelle il était prévu que les heures supplémentaires accomplies au-delà de 38,5 heures étaient décomptées chaque semaine et payées chaque mois au lieu d'être annualisées, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs du pourvoi principal, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Altran technologies à verser aux salariés des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, congés payés, primes de vacances afférents, de rappel de salaires au titre des jnt/rtt supprimés depuis le 1er janvier 2016, congés payés et prime de vacances afférents, à verser au syndicat des dommages-intérêts et déboute les sociétés Altran technologies et Altran Lab de leurs demandes de répétition d'indus, l'arrêt rendu le 22 janvier 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne les salariés et le syndicat CGT Altran Ouest aux dépens ;

En application de 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 six janvier deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, au pourvoi principal, par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour les sociétés Altran technologies et Altran Lab

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à payer à chacun des défendeurs au pourvoi des sommes à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires, de congés payés et de primes de vacances afférents et des sommes de rappel de salaires au titre des JNT/RTT supprimés depuis le 1er janvier 2016, de congés payés et de prime de vacances afférents, d'AVOIR rejeté les demandes de répétition d'indus formées par les sociétés Altran Technologies et Altran Lab et d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au syndicat CGT Altran Ouest la somme de 5.000 € de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « la Convention collective SYNTEC aux termes de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail distingue à cet égard trois modalités, et en l'espèce vu le statut des salariés concernés, il n'est question que des deux

premières ; Que la première modalité dite standard' vise la rémunération des salariés qui ont une durée hebdomadaire de 35 heures sans recours à un forfait avec paiement des éventuelles heures supplémentaires ; Que la modalité 2 s'applique : aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont à priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion. Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion que ni peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle de temps de travail opéré annuellement (chapitre III). Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations. Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3.5 heures, sont enregistrés en suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) Par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue. Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L 132 -19 du code du travail. Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % du minimum conventionnel de sa catégorie.' ; Attendu que les salariés intimés et concluants sont soumis en vertu du contrat de travail qu'ils ont signés et en application du droit commun du Code du Travail puis de l'accord d'entreprise du 29 février 2016 à une convention de forfait en heures hebdomadaire qui diffère de la modalité conventionnelle 2 citée précédemment en ce que les heures supplémentaires au delà de 38,5 heures sont décomptées chaque semaine et payées chaque mois au lieu d'être annualisées et que le nombre maximum de jours de travail se trouve de 218 jours avec 8 à 10 jours de repos au lieu de 219 jours avec 6 à 8 jours de repos ; qu'il apparaît suffisamment de l'énoncé de ces dispositions respectives que même si les intimés soulignent les confusions qui ont pu naître dans les terminologies employées occasionnellement sur les bulletins de paye ou au cours des discussions et négociations que la modalité conventionnelle 2 - ci-après la modalité 2 - et celle résultant des contrats de travail (ci-après modalité ALTRAN) s'avèrent distinctes en sorte qu'il n'est pas suffisamment établi que l'employeur aurait entendu faire relever les intimés de la modalité 2 quel que soit le montant de leur rémunération ; Attendu qu'il échet aussi d'emblée - et à cet égard les premiers juges se sont mépris - d'écarter tous les moyens autour de la référence dans la modalité 2 au taux de rémunération au moins égale au Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS) ; Que les appelantes soutiennent en vain qu'il s'agirait d'une clause illicite d'indexation alors qu'il ne s'agit que d'une condition de détermination du possible recours envers un salarié à un forfait heures par référence au montant de sa rémunération ; Attendu que l'issue du litige se trouve consécutivement subordonnée à la question de savoir si les salariés intimés et concluants, dont il est constant qu'aucun ne satisfait à la condition de rémunération au moins égale au PASS, pouvaient être soumis à la Convention de Forfait Altran ; Attendu que pour répondre négativement les salariés soulignent d'abord avec pertinence qu'ils ne peuvent renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Convention collective, sauf en cas de stipulation plus favorable que les prévisions de celles-ci ; Que consécutivement l'employeur s'avère privé du droit de pouvoir invoquer envers eux l'accord donné par les salariés en signant le contrat de travail contenant les modalités litigieuses ; Attendu que la Convention collective SYNTEC et l'accord du 22 juin 1999 ont donc envers les parties une force obligatoire et il s'en évince que les partenaires sociaux ont entendu enfermer dans les limites très strictes, voir restrictives, la possibilité de soumettre les salariés à un forfait heures, et c'est en considération de cette volonté qu'il doit être apprécié si l'extension, comme en l'espèce, du forfait en heures à des salariés ne relevant pas des conditions d'accès à la modalité 2, procédait de stipulations plus favorables ; Attendu que de ce chef les appelantes observent exactement que le principe de faveur tend à résoudre un conflit de normes ayant le même objet et la même cause ; Que cette constatation exclut de comparer le forfait Altran à la modalité conventionnelle dite standard dès lors que cette dernière ne concerne aucunement le recours à un forfait d'heures ; Qu'il ne pourrait donc y avoir lieu qu'à comparer le forfait conventionnel modalité 2 avec le forfait contractuel Altran ; Que la différence de cause entre les deux sources des forfaits fait aussi obstacle à l'application du principe de faveur entre ceux-ci et du reste c'est ce que font valoir les appelantes sauf à ne pas en tirer les exactes conséquences ; Qu'il ne s'en déduit pas que le forfait Altran serait de ce fait nécessairement applicable ; Qu'il s'en évince

au contraire, du fait de la volonté manifestée par les partenaires sociaux ci-avant exposée, que les dispositions Altran ne visent qu'à contourner celle-ci pour étendre les forfaits heures à des salariés insusceptibles de remplir les conditions pour ce faire ; Que par suite les modalités Altran sont par leur nature même contraires et moins favorables que la modalité conventionnelle 2 ; Attendu qu'au surplus c'est sans moyen conforme aux principes régissant la matière, ni pourvu de valeur probante suffisante que les appelantes prétendent que les dispositions du forfait Altran s'avéreraient plus favorables que le forfait de la modalité 2 ou même que les termes de la modalité 1 standard ; Qu'en effet, il convient de rappeler qu'en la matière, les comparaisons d'avantages - sous réserve de leur identité de cause et d'objet - doit s'effectuer globalement avantage par avantage et pour l'ensemble du personnel ; Que les appelantes ne proposent rien de tel, se bornant à émettre des affirmations dépourvues de valeur probante suffisante, à savoir, le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires et le nombre de jours de repos seraient plus favorables que la modalité 2, et de surcroît en se référant à quelques contrats de travail particuliers, ce qui ne convainc pas ; Attendu qu'il s'évince donc du tout, ainsi que le font valoir les salariés intimés et concluants, que le forfait Altran ne peut valablement leur être opposé, ce qui commande à cet égard l'infirmité du jugement » ;

1. ALORS QUE la convention collective doit être interprétée d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet ; que la stipulation, dans un accord de branche étendu, d'un dispositif réservé à certaines catégories de salariés, de convention de forfait en heures, comportant un dispositif dérogatoire de comptabilisation des heures supplémentaires sur une base annuelle, n'a ni pour objet ni pour effet de priver les entreprises de la branche de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du code du travail ; qu'à cet égard, l'employeur peut conclure avec tout salarié une convention prévoyant 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 ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que les salariés défendeurs au pourvoi « sont soumis en application du droit commun du code du travail puis de l'accord d'entreprise du 29 février 2016 à une convention de forfait en heures hebdomadaires qui diffère de la modalité conventionnelle 2 [de l'accord SYNTEC du 22 juin 1999] en ce que les heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures sont décomptées et payées chaque mois au lieu d'être annualisées » et que les conventions conclues étaient « distinctes » de la modalité 2 (arrêt p. 5 avant-dernier alinéa – p. 6 al. 1) ; qu'il résulte de ces constatations que les conventions conclues par la société Altran Technologies avec les défendeurs au pourvoi étaient des conventions de forfait en heures hebdomadaires de droit commun distinctes de celle prévues par la modalité 2 de l'accord de branche, de sorte que ces conventions librement conclues avec les salariés étaient applicables, sans qu'il y ait lieu d'appliquer la condition de rémunération prévue pour les salariés relevant du dispositif conventionnel dérogatoire ; qu'en jugeant néanmoins que les conventions de forfait conclues avec la sociétés Altran Technologies étaient inopposables aux défendeurs aux pourvois au motif que la conclusion de telles conventions serait contraire à la « volonté manifestée par les partenaires sociaux » signataires de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 du Chapitre II de cet accord, ensemble les articles L. 3121-10, 3121-20 et L. 3121-22, L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE si l'on devait admettre que le juge puisse se fonder sur la volonté manifestée par les partenaires sociaux pour interpréter un accord collectif, c'est à la condition de s'appuyer sur des travaux préparatoires ou des termes de l'accord établissant sans ambiguïté la volonté commune de chacune des parties signataires de l'accord ; qu'en prétendant se fonder sur la « volonté manifestée par les partenaires sociaux » pour juger que les dispositions de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ne permettaient pas de conclure avec les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond annuel de sécurité sociale des conventions de forfait en heures hebdomadaires sur le fondement des dispositions du code du travail, sans relever le moindre élément de nature à caractériser l'existence d'une telle volonté, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 du Chapitre II de cet accord, ensemble les articles L. 3121-10, 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, 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 comparaison doit être opérée au regard de l'ensemble des dispositions conventionnelles et contractuelles ayant le même objet ou la même cause ; qu'à cet égard, la convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures stipulée dans un contrat de travail est relative au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires et a donc le même objet et la même cause que les dispositions d'un accord collectif relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires, peu important que l'accord ne prévoise pas le recours au forfait ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies faisait valoir que, pour les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure au plafond annuel de sécurité sociale et relèvent des dispositions du code du travail ou 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, était plus favorable que les dispositions du droit du travail et que les dispositions conventionnelles relatives aux modalités standard qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en refusant de procéder à une telle recherche au motif que les dispositions conventionnelles relatives aux modalités standard « ne concerne aucunement le recours à un forfait d'heures », la cour d'appel a statué par un motif inopérant, dès lors que ces dispositions contractuelles et conventionnelles sont bien relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires, et violé les articles L. 2254-1 du code du travail et 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, 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 les défendeurs aux pourvois n'avaient renoncé à aucun droit qu'ils tiennent de la loi ou de la convention collective ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer la convention individuelle de forfait au motif que les salariés « ne peuvent renoncer aux droits qu'ils tiennent de la convention collective », sans caractériser l'existence d'un droit conventionnel auquel chacun des défendeurs au pourvoi 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.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à payer à chacun des défendeurs au pourvoi des sommes de rappel de salaires pour heures supplémentaires, de congés payés et de primes de vacances afférents et des sommes de rappel de salaires au titre des JNT/RTT supprimés depuis le 1er janvier 2016, de congés payés et de prime de vacances afférents et d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au syndicat CGT Altran Ouest la somme de 5.000 € de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QU'« qu'il résulte du tout que les salariés et concluants relèvent, s'agissant de la durée du travail et du paiement des heures supplémentaires du droit commun, ce qui les rend recevables à solliciter les rémunérations à ce titre et sur ce point, le régime probatoire qui trouve à s'appliquer est celui issu de l'article L 3171-4 du Code du Travail ; Attendu que c'est en vain, ainsi que le font valoir ces intimés, que les appelantes entendent subsidiairement émettre contre ceux-ci des prétentions fondées sur la répétition d'un indû en soutenant que faute pouvoir ressortir à une convention de forfait, ils relèvent de la modalité standard et qu'ils sont donc tenus de restituer tout ce qui n'était pas prévu par celle-ci ; Qu'en effet, et ces intimés s'en prévalent avec pertinence, il a été mis en exergue que la soumission au forfait Altran avait méconnu la volonté non équivoque des partenaires sociaux ayant négocié l'accord de 1999 de la Convention collective SYNTEC et qu'au surplus, si l'employeur ne peut invoquer à son profit les stipulations des contrats de travail signés en ce sens par les salariés concernés, elle n'est pas davantage fondée à les modifier unilatéralement

pour obtenir remboursement des sommes, et avantages concédés par elle en application de celles-ci ; Que les appelantes verront donc toutes leurs demandes à ce titre rejetées ; Attendu qu'en vertu de l'article L 3171-4 du Code du Travail au contraire de ce que prétendent les appelantes, les salariés intimés et concluants satisfont à l'obligation qui pèse sur eux d'étayer suffisamment leur réclamations selon les cas au titres des heures supplémentaires, jours de RTT et l'incidence sur la prime de vacances ; Qu'ils font ressortir au moyen de leurs bulletins de salaires et contrats de travail, qu'ils travaillaient au moins 38 heures 30 par semaine ; Qu'avec les comptes rendus de réunion des délégués du personnel et le rapport d'expertise remis à la demande du CHSCT par le cabinet Syndex, ils font apparaître avoir effectué souvent plus de 4 heures supplémentaires par semaine ; Qu'en revanche, l'employeur s'avère défaillant à remplir sa part probatoire en justifiant des horaires effectifs, ses seules critiques des moyens des salariés étayant les demandes étant dépourvues de valeur probante suffisante, et il en est de même du nombre d'heures prévues pour les missions ce qui est utile aux client mais n'est pas un relevé d'horaires ; Que cette constatation s'impose de plus fort alors qu'il résulte des courriers de l'Inspection du travail adressés aux appelantes des 10 mai 2017 et 03 janvier 2018 que pour l'époque afférente aux demandes - et il n'est pas justifié, ni du reste allégué du caractère inexact de ces observations - que l'entreprise était dépourvue d'un système fiable de contrôle du temps de travail ; Que l'Inspecteur écrivait : Comme je l'ai indiqué en séance, il convient de vous reporter au courrier adressé à votre direction nationale le 3 octobre 2016, par mon collègue inspecteur du travail de l'unité de contrôle 5 de l'unité territoriales des Hauts-de-Seine. Il ressortait de ses constats, notamment, que ce logiciel ne permettait pas d'effectuer un décompte fiable du temps de travail effectif des salariés, y compris des heures supplémentaires, et empêchait, de ce fait, un contrôle du paiement des salaires correspondant aux heures de travail réalisées. J'ai noté que ce problème perdure, malgré les observations de l'inspection du travail, comme l'ont souligné vos représentants du personnel en CHSCT, qu'il concerne l'ensemble de votre entreprise et qu'une solution nationale est recherchée afin de vous mettre en conformité avec la réglementation en vigueur (cf Article D3171-8 du Code du travail). Je vous rappelle que l'employeur est tenu de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail fiable et infalsifiable (Article L3171-4 du Code du travail). Il peut s'agir d'un enregistrement automatique, informatique, faisant l'objet d'une déclaration à la CNIL (badgeuse) après consultation du CE ou manuel (cahier, registre) ; que cette analyse commande, par infirmation du jugement sur les sommes allouées, d'accueillir les demandes des salariés concluants pour les montant désormais exactement calculés ainsi qu'il sera dit dans le dispositif du présent arrêt ; Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer en sus sur la demande de certains salariés de voir 'ordonner la restitution des jours JNT/RTT prévus au contrat pour atteindre 218 jours travaillés maximum' dès lors que celle-là n'est pas distincte de leur prétention, elle déjà accueillie, d'obtenir depuis le 1er janvier 2016 la régularisation des jours RTT supprimés » ;

1. ALORS QUE le salarié qui, en application d'une convention de forfait en heures, a perçu une rémunération correspondant à nombre d'heures supérieur à la durée du travail, ne peut, en cas d'inopposabilité ou de nullité de la convention de forfait, percevoir une deuxième fois le salaire de base correspondant aux heures qui ont d'ores et déjà été rémunérées ; qu'au cas présent, les défendeurs au pourvoi sollicitaient le paiement d'un 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 que chacun d'eux avait conclue avec la société Altran Technologies leur était inopposable ; que l'exposante faisait valoir que les heures effectuées chaque semaine entre 35 et 38 heures 30 avaient d'ores et déjà été rémunérées au titre de la rémunération de base et ne pouvaient donc faire l'objet d'un deuxième paiement ; qu'en faisant intégralement droit aux demandes de rappel de salaire des défendeurs au pourvoi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que les salariés avaient déjà perçu un salaire de base pour un horaire de 38 heures 30, la cour d'appel a condamné l'employeur à payer deux fois les mêmes heures de travail, en violation des articles L. 3171-4 et L. 3121-1 du code du travail tels qu'applicables au litige et l'article 1234 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, 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, à la suite de l'inopposabilité 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 ; que la seule mention sur le contrat de travail et le bulletin de paie du nombre d'heures prévu par le forfait de rémunération ne saurait étayer et tenir lieu de décompte des heures effectivement accomplies par le salarié ; qu'en se fondant, après avoir déclaré la convention de

forfait prévoyant la rémunération de 38 heures 30 hebdomadaires inopposable aux salariés, sur la mention d'un horaire de 38 heures 30 sur le contrat de travail et le bulletin de paie pour estimer que les salariés « travaillaient au moins 38 heures 30 », la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

3. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE la société Altran Technologies faisait également valoir que les comptes-rendus de réunion des représentants du personnel invoqués par les demandeurs au pourvoi avaient été établis 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 au pourvoi, postérieure à 2010, de sorte qu'ils ne pouvaient constituer comme des éléments précis étayant la demande des salariés quant aux horaires effectués ; qu'en se fondant néanmoins sur ces comptes-rendus pour faire 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.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE PAR RAPPORT AU PREMIER

Il est fait grief à l'arrêt d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à payer à chacun des défendeurs au pourvoi des sommes de rappel de salaires au titre des JNT/RTT supprimés depuis le 1er janvier 2016, de congés payés et de prime de vacances afférents, d'AVOIR rejeté les demandes de répétition d'indus formées par les sociétés Altran Technologies et Altran Lab et d'AVOIR condamné la société Altran Technologies à verser au syndicat CGT la somme de 5.000 € de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Attendu qu'il résulte du tout que les salariés et concluants relèvent, s'agissant de la durée du travail et du paiement des heures supplémentaires du droit commun, ce qui les rend recevables à solliciter les rémunérations à ce titre et sur ce point, le régime probatoire qui trouve à s'appliquer est celui issu de l'article L 3171-4 du Code du Travail ; Attendu que c'est en vain, ainsi que le font valoir ces intimés, que les appelantes entendent subsidiairement émettre contre ceux-ci des prétentions fondées sur la répétition d'un indû en soutenant que faute pouvoir ressortir à une convention de forfait, ils relèvent de la modalité standard et qu'ils sont donc tenus de restituer tout ce qui n'était pas prévu par celle-ci ; Qu'en effet, et ces intimés s'en prévalent avec pertinence, il a été mis en exergue que la soumission au forfait Altran avait méconnu la volonté non équivoque des partenaires sociaux ayant négocié l'accord de 1999 de la Convention collective SYNTEC et qu'au surplus, si l'employeur ne peut invoquer à son profit les stipulations des contrats de travail signés en ce sens par les salariés concernés, elle n'est pas davantage fondée à les modifier unilatéralement pour obtenir remboursement des sommes, et avantages concédés par elle en application de celles-ci ; Que les appelantes verront donc toutes leurs demandes à ce titre rejetées ; Attendu qu'en vertu de l'article L 3171-4 du Code du Travail au contraire de ce que prétendent les appelantes, les salariés intimés et concluants satisfont à l'obligation qui pèse sur eux d'étayer suffisamment leur réclamations selon les cas au titres des heures supplémentaires, jours de RTT et l'incidence sur la prime de vacances ; Qu'ils font ressortir au moyen de leurs bulletins de salaires et contrats de travail, qu'ils travaillaient au moins 38 heures 30 par semaine ; Qu'avec les comptes rendus de réunion des délégués du personnel et le rapport d'expertise remis à la demande du CHSCT par le cabinet Syndex, ils font apparaître avoir effectué souvent plus de 4 heures supplémentaires par semaine ; Qu'en revanche, l'employeur s'avère défaillant à remplir sa part probatoire en justifiant des horaires effectifs, ses seules critiques des moyens des salariés étayant les demandes étant dépourvues de valeur probante suffisante, et il en est de même du nombre d'heures prévues pour les missions ce qui est utile aux clients mais n'est pas un relevé d'horaires ; Que cette constatation s'impose de plus fort alors qu'il résulte des courriers de l'Inspection du travail adressés aux appelantes des 10 mai 2017 et 03 janvier 2018 que pour l'époque afférente aux demandes - et il n'est pas justifié, ni du reste allégué du caractère inexact de ces observations - que l'entreprise était dépourvue d'un système fiable de contrôle du temps de travail ; Que l'inspecteur écrivait : 'Comme je l'ai indiqué en séance, il convient de vous reporter au courrier adressé à votre direction nationale le 3 octobre 2016, par mon collègue inspecteur du travail de l'unité de contrôle 5 de l'unité territoriales des Hauts-de-Seine. Il ressortait de ses constats, notamment, que ce logiciel ne permettait pas d'effectuer un décompte fiable du temps de travail effectif des salariés, y compris des heures supplémentaires, et empêchait, de ce fait, un contrôle du paiement des salaires correspondant aux heures de travail réalisées. J'ai noté que ce problème perdure, malgré les observations de l'inspection du travail, comme l'ont souligné vos représentants du personnel en CHSCT, qu'il concerne l'ensemble de votre entreprise et qu'une solution nationale est recherchée afin de vous mettre en conformité avec la réglementation en vigueur (cf Article D3171-8 du Code du travail). Je vous rappelle que l'employeur est tenu de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail fiable et infalsifiable (Article L3171-4 du Code du travail). Il peut s'agir d'un

enregistrement automatique, informatique, faisant l'objet d'une déclaration à la CNIL (badgeuse) après consultation du CE ou manuel (cahier, registre) ; Attendu que cette analyse commande, par infirmation du jugement sur les sommes allouées, d'accueillir les demandes des salariés concluants pour les montant désormais exactement calculés ainsi qu'il sera dit dans le dispositif du présent arrêt ; Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer en sus sur la demande de certains salariés de voir 'ordonner la restitution des jours JNT/RTT prévus au contrat pour atteindre 218 jours travaillés maximum' dès lors que celle-là n'est pas distincte de leur prétention, elle déjà accueillie, d'obtenir depuis le 1er janvier 2016 la régularisation des jours RTT supprimés » ;

1. ALORS QU'il résulte des termes des conventions de forfait conclues par la société Altran Technologies avec chacun des défendeurs au pourvoi que l'attribution de jours de repos avait pour cause le paiement forfaitaire d'un nombre d'heures supplémentaires de 3 heures 30 hebdomadaires, dont elle était indivisible ; qu'à supposer que la convention de forfait soit inopposable au salarié, l'inapplication de cette convention doit donner lieu au remboursement d'une somme correspondant aux jours de repos dont il avait bénéficié en application de cette convention, qui présentaient alors un caractère indu ; qu'en déboutant les sociétés Altran Technologie et Altran Lab de leur demande relative au remboursement des jours de repos dont les salariés avaient bénéficié en application de leur convention de forfait, dont l'application était écartée, la cour d'appel a violé les articles 1131 et 1376 du code civil, dans leurs versions antérieures à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2. ALORS QU'il résulte des termes des conventions de forfait conclues par la société Altran Technologies avec chacun des défendeurs au pourvoi que l'attribution de jours de repos avait pour cause le paiement forfaitaire d'un nombre d'heures supplémentaires de 3 heures 30 hebdomadaires, dont elle était indivisible ; qu'à supposer que la convention de forfait soit inopposable au salarié, l'inapplication de cette convention prive le salarié du droit aux jours de repos prévus par cette convention ; qu'en faisant droit à la demande de régularisation des jours de repos des salariés, cependant que ces jours de repos étaient prévus par la convention de forfait dont elle avait constaté l'inopposabilité aux salariés et écarté l'application, la cour d'appel a violé les articles 1131 et 1134 du code civil, dans leurs versions antérieures à l'ordonnance du 10 février 2016. Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour MM. K..., O..., Mme W..., MM. U..., S..., I..., C..., Y..., J..., T..., N..., E..., X..., YN..., OW..., VE..., Mme JO..., MM. II..., IW..., TZ..., PH..., HW..., DE... et UR..., et le syndicat CGT Altran Ouest

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. P... O... de sa demande tendant à obtenir la condamnation de la société Altran Technologies à lui payer la somme de 9.976 euros à titre de rappel de salaires lié à la perte de rémunération pour la période de 2013 à 2018 et à voir dire qu'à compter du 1er janvier 2018, il devrait percevoir une rémunération brute annuelle de 37.081 euros, sous astreinte ;

AUX MOTIFS QUE M. O... forme une demande nouvelle en appel au titre de la discrimination syndicale dont la recevabilité ne se trouve pas contestée, ni du reste contestable, alors que l'action a été introduite le 16 février 2015, en sorte qu'elle était encore régie par le principe d'unicité de l'instance ; que selon le régime probatoire issu de l'article L1134-1 du code du travail, M. O... satisfait à l'obligation de présenter des faits suffisants pour laisser supposer la discrimination alléguée et ceci depuis 2012 où il exerce des mandats de représentants du personnel ; qu'il soutient avoir été discriminé dans sa progression salariale, dans l'évaluation de son activité et dans la désignation pour effectuer des missions ainsi que dans l'accès à la facturation ; que les appelantes, au vu des éléments, peinent à justifier ainsi que le leur impose le texte précité, que leurs décisions procédaient d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que certes le prétendu obstacle aux augmentations salariales se trouve insuffisamment caractérisé par les éléments généraux de comparaison que M. O... tire des publications syndicales, tandis que l'employeur réplique avec des faits précis sur l'absence de caractère significatif des allégations, ce qui permet de les tenir pour étrangères à toute discrimination ; qu'en revanche M. O... fait ressortir que, contrairement aux propres engagements pris par l'employeur pour prévenir la discrimination syndicale, il n'a pas bénéficié annuellement d'entretiens d'évaluation rien de 2012 à 2014 - puis qu'il a dû subir des entretiens avec deux interlocuteurs simultanément présents, alors qu'ils auraient dû se succéder ; qu'en répondant que M. O... « ne démontre pas qu'il n'a pas reçu de convocation » aux entretiens, puis que de 2012 à 2015 il y a eu des difficultés à positionner un entretien, les appelantes ne convainquent pas du caractère étranger à la discrimination ; qu'il en est de même des arguments tirés des absences de protestations ou d'observations de M. O... comme des affirmations non exemptes de procès d'intention lui imputant une exécution médiocre de son travail et l'organisation par ses soins d'une apparence de discrimination ; que M. O... met en évidence par des décomptes précis

des jours où il est demeuré sans missions en inter-contrats dont le nombre a cru à partir de 2012, sans que l'employeur ne s'explique autrement que par la nature des tâches qui lui étaient néanmoins confiées et sans répondre sur leur moindre technicité que celle exigée pour les missions et donc de nature à induire une perte de compétences de l'intéressé ; que ce constat s'impose de plus fort alors que M. O... n'a eu aucune formation depuis 2012 et qu'en répliquant que celui-ci s'est abstenu de relancer les services auprès desquels il transmettait ses demandes en ce sens, les appelantes n'établissent pas le caractère objectif étranger à toute discrimination étant rappelé que l'employeur supporte une obligation active de former le salarié pour l'adapter à l'évolution de son emploi, ce qui présentement s'imposait dès lors qu'en 2012 M. O... venait d'être promu cadre ; que M. O... a donc été discriminé et le préjudice qui en est résulté sera entièrement réparé par la condamnation de la SA Altran Technologie à lui payer à titre de dommages et intérêts la somme de 20.000 € ; que faute de preuve suffisante d'une rupture d'égalité salariale, M. O..., sur le fondement de la discrimination syndicale, sera débouté de ses demandes de rappel de salaire et de fixation de la rémunération annuelle brute ;

ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. pp. 65 à 68), M. O... faisait valoir, d'une part, que de nombreux consultants au coefficient 2.1 avaient bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de 2,88 % pour l'année 2012, de 2,02 % pour l'année 2013, de 1,97 % pour l'année 2014 et de 2,10 % pour l'année 2015 et que pour les consultants cadres tous coefficients confondus, l'augmentation moyenne de salaire avait été de 1,25% en 2016 et de 1.56% en 2017, d'autre part, que s'il avait bénéficié des augmentations individuelles auxquelles avaient été éligibles les consultants ayant une qualification identique à la sienne, il percevrait au 1er janvier 2018 un salaire annuel de 37.081 euros et, enfin, que selon le tableau retraçant la perte de rémunération subie, il était en droit de réclamer pour les années 2013 à 2018, un rappel de salaire de 9.976 euros ; qu'en déboutant M. O... de ses demandes de rappel de salaire et de fixation de la rémunération annuelle brute pour les années 2016 et 2017, sans avoir répondu à ses chefs pertinents de conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de Colmar
22 janvier 2019 (n°18/00064)

Textes appliqués

Articles L. [3121-10](#), L. [3121-22](#), L. [3121-38](#), L. [3121-39](#), L. [3121-40](#), L. [3121-41](#) du code du travail dans leur rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail attaché à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 06-01-2021
- Cour d'appel de Colmar 22-01-2019