

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 juin 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 760 F-D

Pourvoi n° V 20-13.139

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 JUIN 2021

1°/ la société Altran technologies, société anonyme,

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

toutes deux ayant leur siège [Adresse 1],

ont formé le pourvoi n° V 20-13.139 contre l'arrêt rendu le 18 décembre 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 2, chambre sociale), dans le litige les opposant :

1°/ à M. [A] [O], domicilié [Adresse 2],

2°/ au syndicat des salariés Altran CGT, dont le siège est union locale CGT Blagnac, [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

M. [O] et le syndicat des salariés Altran CGT 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 de la société Altran technologies et de la société Altran lab, de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. [O] et du syndicat des salariés Altran CGT, après débats en l'audience publique du 5 mai 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Flores, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 18 décembre 2019), M. [O], salarié de la société Altran technologies, était aux droits d'un contrat de travail qui comportait une convention de forfait sur une base de 38,30 heures par semaine.

2. Ils a fait l'objet d'une mise à disposition au sein d'une autre société du groupe, la société Altran lab.

3. La convention collective applicable à la relation de travail est 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.

4. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes concernant l'exécution du contrat de travail. Le syndicat des salariés Altran CGT (le syndicat), est intervenu volontairement à l'instance.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième et quatrième branches, le troisième moyen du pourvoi principal et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

5. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

6. Les sociétés Altran technologies et Altran lab (les sociétés) font grief à l'arrêt de les condamner au paiement de sommes au titre des heures supplémentaires, congés payés et prime de vacances afférents, de dire que le salarié devait rembourser une somme au titre des jours non travaillés et de condamner in solidum les sociétés à verser des

dommages-intérêts au syndicat, alors :

« 1° / 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 une modalité 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 la possibilité de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles 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, que la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois dès lors que la rémunération forfaitaire convenue est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; 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 à la rémunération des heures supplémentaires, 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, les sociétés exposantes faisaient valoir que le contrat de travail conclu avec le défendeur au pourvoi prévoyait une rémunération forfaitaire pour un horaire hebdomadaire de 38 heures 30 et exposaient, sans être contredites, que cette rémunération était supérieure à la rémunération minimale conventionnelle pour un horaire de 38 heures 30 augmentée des majorations ; qu'il résulte, par ailleurs, des propres constatations de l'arrêt que les heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 étaient décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées mensuellement ; que la sociétés exposantes en déduisaient que la convention conclue avec le défendeur au pourvoi était une convention de forfait en heures hebdomadaires de droit commun, distincte de celle prévue par la modalité 2 de l'accord de branche, et que cette convention librement conclue par le salarié était applicable, indépendamment de la condition de rémunération prévue pour les salariés relevant du dispositif conventionnel dérogatoire ; qu'en jugeant que cette convention était inopposable au salarié au motif que ?l'employeur n'est pas autorisé à créer sans accord collectif complémentaire, une modalité de ?'type 2'? reposant uniquement sur des stipulations du contrat de travail concernant les ingénieurs ou cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale?', sans rechercher, comme il lui était demandé, si la convention de forfait hebdomadaire en heures conclue répondait aux conditions des articles L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces textes et des articles 2 et 3 du Chapitre II de l'accord Syntec du 22 juin 1999, ensemble les articles L. 3121-10, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;

3°/ que selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; 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 cet accord ne prévoie pas le recours au forfait ; qu'au cas présent, les sociétés exposantes faisaient valoir que, pour les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure au plafond annuel de sécurité sociale et relèvent donc des dispositions du code du travail ou des modalités standard, modalité 1, 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 code du travail et que les dispositions conventionnelles relatives aux modalités standard, modalité 1, qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en refusant de procéder à la recherche, qui lui était demandée, au motif que ?'les différences dans les modalités du forfait appliqué [?] ne permettent pas de caractériser en l'espèce un forfait distinct plus favorable que la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999, dès lors que le salaire perçu est inférieur au plafond de sécurité sociale?', cependant que le caractère plus favorable des dispositions du contrat de travail devait être examiné au regard des dispositions conventionnelles relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires résultant des modalités standard, dite modalité

1, la cour d'appel a statué par un motif inopérant, et violé les articles L. 2254-1 du code du travail et 2 du Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail. »

Réponse de la Cour

7. La cour d'appel a constaté, par motifs adoptés, que le salarié avait été soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 prévoyant, d'une part, un décompte de la durée du travail en jours dans la limite d'un nombre maximal de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité, des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, d'autre part, une rémunération forfaitaire sur une base de 218 jours travaillés par année civile incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, et, par motifs propres, que des jours de réduction du temps de travail étaient accordés aux salariés dans le cadre de l'exécution de ce forfait.

8. La cour d'appel, qui a fait ressortir que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis, ne précisait pas le nombre d'heures correspondant au forfait, notamment eu égard au nombre de jours RTT accordés, de sorte qu'elle ne répondait pas aux exigences des articles L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, a retenu que la convention conclue par le salarié relevait de la modalité 2 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail annexé à la convention collective nationale Syntec, sans en remplir les conditions, et qu'elle était inopposable au salarié.

9. La cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

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

Enoncé du moyen

10. Les sociétés font grief à l'arrêt de les condamner au paiement de sommes au titre des heures supplémentaires, congés payés et prime de vacances afférents, et de les condamner in solidum à verser des dommages-intérêts au syndicat, alors « que le salarié qui, en application d'une convention de forfait en heures, a perçu une rémunération correspondant à un 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, le défendeur au pourvoi sollicitait 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 qu'il avait conclue lui était inopposable ; que les exposantes faisaient 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 du défendeur au pourvoi, 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 de l'article 1234 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-22 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les articles L. 3121-28, L. 3121-33, L. 3171-4 du même code, l'article 1234 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, l'article 1342 du même code :

11. En application des deux premiers de ces textes, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur.

12. Selon les derniers, le paiement entraîne l'extinction de l'obligation.

13. Pour dire que le salarié a droit au paiement d'heures supplémentaires, outre les congés payés et la prime de vacances afférents et condamner l'employeur au paiement de sommes à ce titre, l'arrêt retient que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires et que, dès lors, le paiement des heures effectuées par les salariés entre 35 heures et 38,5 heures n'est pas établi.

14. En se déterminant ainsi, sans vérifier, dans le cadre des comptes à faire à la suite de sa décision d'inopposabilité du forfait en heures, si la rémunération contractuelle versée par l'employeur en exécution du forfait irrégulier n'avait pas eu pour effet d'opérer paiement, fût-ce partiellement, des heures de travail accomplies au-delà de la trente-cinquième heure dans le cadre du décompte de droit commun de la durée du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Portée et conséquences de la cassation

15. Les constatations de la cour d'appel n'ayant pas porté précisément sur la période postérieure au 1er février 2016, la cassation ne sera pas limitée au seul chef de dispositif concernant le montant des créances salariales.

16. La cassation partielle ne s'étend pas aux condamnations des sociétés à verser une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens, justifiées par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celles-ci et non remises en cause. En revanche, elle s'étend au chef de dispositif qui condamne les sociétés à remettre des bulletins de salaires et des documents sociaux conformes à la décision rendue.

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

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que M. [O] a droit au paiement d'heures supplémentaires, condamne la société Altran technologies et la société Altran lab à verser un rappel de salaire à ce titre outre congés payés et prime de vacances afférents, condamne in solidum les sociétés Altran technologies et Altran lab à verser des dommages-intérêts au syndicat des salariés Altran CGT et à remettre des bulletins de salaires et des documents sociaux conformes à la décision, l'arrêt rendu le 18 décembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

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 Bordeaux ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres 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 seize juin deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

(Sur l'inopposabilité du forfait)

3. Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné les sociétés Altran Technologies et Altran Lab à verser au défendeur au pourvoi des sommes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents et de la prime de vacances afférente, d'avoir dit que le salarié devait rembourser une somme au titre de jours non travaillés et d'avoir condamné in solidum la société Altran Technologies et la société Altran Lab à payer au syndicat des salariés Altran CGT la somme de 200 ? à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Le salarié ne sollicite pas la nullité du forfait hebdomadaire en heures mais son inopposabilité. La société Altran Technologies et la société Altran Lab invoquent la validité de la clause de forfait hebdomadaire en heures, assortie d'une rémunération forfaitaire au regard du code du travail et de la convention collective. Il est rappelé que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, celles-ci s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et que le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective. L'accord Syntec précité de 1999 prévoit que la modalité 2 s'applique aux salariés non concernés par la modalité 1 (standard) ou la modalité 3 (réalisation de missions avec autonomie complète). Il précise que "Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale". Cette modalité prévoit, en outre, un salaire supérieur ou égal à 115% du minimum conventionnel, l'annualisation des heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait de 38,5 heures hebdomadaires et 220 jours annuels de travail au maximum (jour de solidarité compris). Il résulte de la rédaction précise de cet accord de branche et du fait que le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective, que l'employeur n'est pas autorisé à créer, sans accord collectif complémentaire, une modalité de "type 2" reposant uniquement sur des stipulations du contrat de travail concernant des ingénieurs ou cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale. La cour constate qu'il résulte de la comparaison des plafonds annuels de la sécurité sociale avec les salaires annuels effectivement perçus que ceux-ci sont systématiquement et largement inférieurs aux plafonds précités. Ainsi, les différences dans les modalités du forfait appliqué au salarié, constituées par un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires au-delà de 38,5 heures, payées mensuellement (au lieu de leur annualisation) et une durée du travail annuelle de 218 jours (au lieu de 220 jours) ne permettent pas de caractériser en l'espèce un forfait distinct plus favorable que la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999, dès lors que le salaire effectivement perçu est inférieur au plafond de la sécurité sociale. Il en résulte que le forfait invoqué par les sociétés Altran Technologies et Altran Lab est inopposable au salarié. Lorsque la convention de forfait conclue entre le salarié et son employeur est irrégulière, comme au cas présent, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées » ;

1. ALORS 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 une modalité 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 la possibilité de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles 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, que la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois dès lors que la rémunération forfaitaire convenue est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; 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 à la rémunération des heures supplémentaires, 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, les sociétés exposantes faisaient valoir que le contrat de travail conclu avec le défendeur au pourvoi prévoyait une rémunération forfaitaire pour un horaire hebdomadaire de 38 heures 30 et exposaient, sans être contredites, que cette rémunération était supérieure à la rémunération minimale conventionnelle pour un horaire de 38 heures 30 augmentée des majorations ; qu'il résulte, par ailleurs, des propres constatations de l'arrêt que les heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 étaient décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées mensuellement ; que la sociétés exposantes en déduisaient que la convention conclue avec le défendeur au pourvoi était une convention de forfait en heures hebdomadaires de droit commun, distincte de celle prévue par la modalité 2 de l'accord de branche, et que cette convention librement conclue par le salarié était applicable, indépendamment de la condition de rémunération prévue pour les salariés relevant du dispositif conventionnel dérogatoire ; qu'en jugeant que cette convention était inopposable au salarié au motif que « l'employeur n'est pas autorisé à créer sans accord collectif complémentaire, une modalité de « type 2 » reposant uniquement sur des stipulations du contrat de travail concernant

les ingénieurs ou cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale », sans rechercher, comme il lui était demandé, si la convention de forfait hebdomadaire en heures conclue répondait aux conditions des articles L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces textes et des articles 2 et 3 du Chapitre II de l'accord Syntec du 22 juin 1999, ensemble les articles L. 3121-10, 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE selon l'article L. 2251-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions légales qui revêtent un caractère d'ordre public ; qu'il résulte des articles L. 3121-38 et L. 3121-41, devenus L. 3121-56 et L. 3121-57, du code du travail que « tout salarié » peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois à condition que sa rémunération soit au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; qu'il résulte de ces dispositions qu'une convention ou un accord collectif ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet d'interdire la conclusion de convention individuelle de forfait en heures sur la semaine avec certaines catégories de salariés et de soumettre la conclusion d'une telle convention à des conditions rémunération distinctes de celles prévues par le code du travail ; qu'au cas présent, il est constant que la convention de forfait conclue par la société Altran Technologies était une convention de forfait en heures sur la semaine et qu'il n'était pas contesté que la rémunération des salariés était supérieure à la rémunération minimale conventionnelle pour la durée de travail accomplie augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; qu'il résulte, par ailleurs, des propres constatations de l'arrêt que les heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 étaient décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées mensuellement ; qu'en jugeant que les dispositions de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail relatives à la modalité 2 avaient pour effet d'interdire aux parties de conclure des conventions individuelles de forfait en heures hebdomadaires dès lors que la rémunération convenue était inférieure au plafond annuel de sécurité sociale, peu important que ces dernières soient conformes aux articles L. 3121-38 et L. 3121-41, devenus L. 3121-56 et L. 3121-57, du code du travail, la cour d'appel a violé ces textes, ensemble l'article L. 2251-1 du même code ;

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 cet accord ne prévoie pas le recours au forfait ; qu'au cas présent, les sociétés exposantes faisaient valoir que, pour les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure au plafond annuel de sécurité sociale et relèvent donc des dispositions du code du travail ou des modalités standard, modalité 1, 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 code du travail et que les dispositions conventionnelles relatives aux modalités standard, modalité 1, qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en refusant de procéder à la recherche, qui lui était demandée, au motif que « les différences dans les modalités du forfait appliqué [?] ne permettent pas de caractériser en l'espèce un forfait distinct plus favorable que la modalité 2 résultant de l'accord Syntec de 1999, dès lors que le salaire perçu est inférieur au plafond de sécurité sociale », cependant que le caractère plus favorable des dispositions du contrat de travail devait être examiné au regard des dispositions conventionnelles relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires résultant des modalités standard, dite modalité 1, la cour d'appel a statué par un motif inopérant, et violé les articles L. 2254-1 du code du travail et 2 du 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 par lui, sauf stipulations plus favorables ; que les sociétés exposantes offraient de justifier que la convention individuelle de forfait

conclue avec le défendeur au pourvoi, d'une part, assure au salarié une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenu augmentée des majorations et, d'autre part, ne déroge à aucune règle relative au décompte de la durée du travail ; qu'il en résultait qu'en concluant une telle convention, le défendeur au pourvoi n'avait renoncé à aucun droit qu'il tient de la loi ou de la convention collective ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer la convention individuelle de forfait au motif que le salarié « ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective », sans caractériser l'existence d'un droit conventionnel auquel le défendeur 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

(sur les heures supplémentaires)

15. Il est reproché à l'arrêts attaqué d'avoir condamné la société Altran Technologies et la société Altran Lab à verser au défendeur au pourvoi des sommes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents et de la prime de vacances afférente et d'avoir condamné in solidum la société Altran Technologies et la société Altran Lab à payer au syndicat des salariés Altran CGT la somme de 200 ? à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « La preuve des heures supplémentaires accomplies et impayées : Ce salarié a fait l'objet d'un avenant tripartite de mise à disposition auprès de la société Altran Lab, à effet du 1er avril 2016 au 30 avril 2016. Cet avenant a prévu, notamment, que le salarié sera géré, opérationnellement par un manager Altran Lab, administrativement pour sa rémunération par Altran Lab et devra se conformer au règlement intérieur en vigueur et de façon générale à toutes consignes en matière de sécurité au travail au sein d'Altran Lab. L'examen des fiches de paie d'Altran Lab met en évidence que cet employeur a appliqué exactement les mêmes conditions de temps de travail que celles en vigueur auprès d'Altran Technologies. * sur le moyen tiré du paiement des 3,5 heures supplémentaires hebdomadaires En premier lieu, les sociétés Altran Technologies et Altran Lab s'opposent au paiement des heures réalisées par le salarié entre 35 heures et 38,5 heures hebdomadaires au motif qu'elles ont déjà été payées, qu'elles soient réalisées ou non. Elles invoquent à cet effet les dispositions de l'article R.3243-1 du code du travail dans sa version applicable au litige et les mentions portées sur les bulletins de salaire. L'article R3243-1 du code du travail dispose : Le bulletin de paie prévu à l'article L.3243-2 comporte : (...) 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes. a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ; b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ; (...). La cour relève qu'en l'espèce les bulletins de paie du salarié comportent : sur la ligne relative au montant du salaire uniquement la mention "salaire de base", sans aucune précision complémentaire, dans la partie en-tête du bulletin de paie, la mention "cadre 38h30 218 j" La cour retient que la seule mention "salaire de base" sur la ligne relative au montant mensuel du salaire, sans référence explicite au forfait hebdomadaire en heures, ne correspond pas à l'exigence posée par l'article R3243-1 du code du travail 5°. La mention "cadre 38h30 218j" apposée dans l'en-tête, en dehors de la ligne relative au montant du salaire, n'est pas susceptible de régulariser l'absence de référence au forfait Les sociétés Altran Technologies et Lab font valoir en outre que la rémunération majorée de 115% du minimum conventionnel versée dès la première heure est toujours plus favorable que le paiement de la majoration des heures supplémentaires et qu'ainsi le salarié n'établit pas que les heures éventuellement réalisées entre 35 heures et 38,5 heures n'ont pas été payées. Toutefois, la cour retient que rien, dans le contrat de travail, ne permet de dire en fonction de quoi le montant du salaire a été calculé : la règle conventionnelle des 115% du minimum conventionnel exigé par la convention pour la modalité 2, ou la valeur du travail du salarié, ou les deux et dans quelles proportions. Ainsi le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires Dès lors, le paiement par l'employeur des heures effectuées par le salarié entre 35 heures et 38,5 heures n'est pas établi * Sur la preuve des heures supplémentaires effectivement réalisées 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 relève en premier lieu que le salarié n'avait pas à déclarer précisément les heures effectuées entre 35h et 38h30 puisque les employeurs considéraient qu'elles étaient comprises dans le forfait appliqué. Le salarié produit plusieurs comptes rendus de réunion (réponses aux questions des délégués du personnel 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, le mémento social N2 Syntec émanant du syndicat patronal Syntec et un courrier du directeur général d'Altran Technologies du 27 février 2013 adressé à un salarié titulaire d'un mandat électif lui indiquant qu'il doit réaliser 7,7 heures journalières et donc 38,5 heures par semaine. 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. 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 mission 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; la société Altran Technologies n'ont 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; le société Altran Technologies n'ont 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.

La volumineuse pièce 31 produite par le salarié permet d'établir pour de très nombreux salariés d'Altran Technologies que ceux-ci ont, à compter de l'année 2016, déclaré hors du système SMART RH, qui ne le permet pas, sauf accord préalable du manager, travailler a minima 38h30 hebdomadaires, voire au delà, tout en soulignant que leur charge de travail n'a pas été adaptée à la diminution théorique du temps de travail hebdomadaire. L'analyse combinée des rapports SYNDEX et ISAST, du compte rendu des réponses aux délégués du personnel de février 2016 et de 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 la société Altran Technologies 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, 38,5 heures. Les sociétés Altran Technologies et Altran Lab ne peuvent 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. Les sociétés Altran Technologies et Altran Lab font 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 31,5 heures (38,5-7). Les employeurs sollicitent également la déduction de 15% du salaire minimum conventionnel. Ils considèrent donc que la demande de paiement d'heures supplémentaires doit être minorée d'autant. La cour retient, comme le fait le salarié dans ses écritures, que la minoration systématique opérée par les employeurs est erronée car : il est établi que le salarié a travaillé 38,5 heures hebdomadaires de façon habituelle de sorte qu'il peut prétendre au maintien intégral du salaire prévu par les dispositions de l'article 43 I.0 de la convention collective applicable, ce, sur une période de 3 mois dans la mesure où il justifie d'au moins un an d'ancienneté, s'agissant des absences pour congés payés, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la

rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler et l'accomplissement d'heures supplémentaires est habituel sur la période, de sorte que l'indemnité de congés payés doit tenir compte des heures supplémentaires, l'article L.3133-3 du code du travail fait interdiction absolue de tenir compte des jours fériés pour diminuer le salaire octroyé au salarié, le montant de 15% du salaire minimum conventionnel, qui ne tient pas lieu de paiement des heures supplémentaires, ne peut être déduit. S'agissant des journées non travaillées JNT/RTT, la cour retient qu'il n'y a pas lieu en effet à majoration pour heures supplémentaires. Les vérifications des décomptes de paiement des heures supplémentaires du salarié mettent en évidence que la déduction correspondante a été effectuée. Compte tenu des règles applicables, il sera fait droit aux demandes du salarié au titre des heures supplémentaires, outre les congés payés afférents formées à l'encontre de la société Altran Technologies et de la société Altran Lab. Les employeurs ne contestent 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 » ;

1. ALORS QUE le salarié qui, en application d'une convention de forfait en heures, a perçu une rémunération correspondant à un 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, le défendeur au pourvoi sollicitait 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 qu'il avait conclue lui était inopposable ; que les exposantes faisaient 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 du défendeur au pourvoi, 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 de l'article 1234 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2. ALORS QU'il résulte des conclusions du salarié qu'« au terme des contrats de travail liant les salariés Altran, il sont liés à [la société Altran] par [?] une rémunération forfaitaire pour 38,5 heures » (Conclusions, p. 25) ; qu'en énonçant que « rien dans le contrat de travail ne permet de dire en fonction de quoi le montant du salaire a été calculé » et que « dès lors, le paiement par l'employeur des heures effectuées entre 35 heures et 38,5 heures n'est pas établi », la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3. ALORS QUE selon l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie doit indiquer « la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire » ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que les bulletins des paie du défendeur au pourvoi comportent, dans la partie en-tête du bulletin de paie, la mention « cadre 38h30 218 j » ; qu'en jugeant néanmoins que le paiement par l'employeur des heures effectuées entre 35 heures et 38,5 heures n'était pas établi, au motif que la mention de la durée du travail ne figurait pas sur la même ligne que le salaire de base, la cour d'appel a violé l'article R. 3243-1 du code du travail en ajoutant à ce texte une condition qu'il ne prévoit pas ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le juge doit, en toute circonstance, respecter le principe de la contradiction et ne peut fonder sa décision sur un moyen de droit qu'il a relevé d'office sans recueillir préalablement les observations des parties ; qu'en exigeant, par un moyen qu'elle a relevé d'office, qu'une référence explicite au forfait hebdomadaire en heures figure sur la ligne des bulletins de paie relative au montant mensuel du salaire, sans recueillir préalablement les observations des parties, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

5. ALORS, SUBSIDIAIREMENT, 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 fériés, 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 dans l'assiette des droits à majoration pour heures supplémentaires ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies et la société Altran Lab exposaient que le salarié ne pouvait solliciter un rappel de salaires pour un horaire systématique de 38 heures 30 hebdomadaires et qu'il convenait notamment de neutraliser les semaines au cours desquelles le défendeur au pourvoi avait été absent pour jours fériés, congés payés et/ou maladie et au cours desquelles il n'avait donc pas pu accomplir d'heures supplémentaires ; que les société Altran Technologies et Altran Lab procédaient à un contre-chiffrage

en justifiant des absences du salarié et en produisant un tableau récapitulant sa situation ; qu'en faisant intégralement droit aux demandes de rappel de salaire du défendeur au pourvoi, sans prendre en compte les semaines où le salarié avait été absent et n'avait donc pas travaillé plus de 35 heures, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des 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 ;

6. ALORS QUE le moyen de défense des sociétés Altran Technologies et Altran Lab portait sur la neutralisation des semaines au cours desquelles le défendeur au pourvoi avait été absent pour congés payés et/ou maladie, et au cours desquelles il n'avait donc pas pu accomplir d'heures supplémentaires ; qu'il ne portait nullement sur la rémunération des périodes de congés payés et d'arrêt maladie ; qu'en écartant les prétentions des employeurs 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.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Altran Technologies à verser au défendeur au pourvoi des dommages-intérêts au titre de la clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence nulle ;

AUX MOTIFS QUE « Les premiers juges ont justement retenu, dans les motifs, 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 du salarié 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 au salarié de chercher à quitter l'employeur pour exercer une activité prohibée à tort, cette atteinte aux droits du salarié constitue un préjudice certain. L'existence concomitante d'une autre clause de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail du salarié prévoyant effectivement des limitations dans le temps, l'espace et ainsi qu'une contre-partie financière ne fait pas disparaître la nullité de la clause de loyauté litigieuse requalifiée, ni le préjudice subi par suite de la clause de loyauté, d'une étendue illimitée dans l'espace et dans le temps, laquelle n'a jamais été levée par l'employeur. Le contrat de travail de ce salarié avec Altran Technologies a été rompu, compte tenu de la durée de l'obstacle mis aux droits du salarié, l'indemnisation de son préjudice sera fixée à la somme de 3 000 €. Le jugement sera confirmé de ce chef » ;

AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE les documents contractuels liant les parties contiennent d'une part une clause de non concurrence dûment rémunérée et non critiquée, et d'autre part, une clause dite de loyauté rédigée sur le modèle suivant : « Dans le cadre de son activité salariée au sein du groupe ALTRAN, [le salarié] s'engage à toujours agir de manière loyale et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail [le salarié] s'engage à respecter les personnes avec lesquelles il est amené à travailler ainsi qu'à se conformer aux consignes et directives de ses supérieures hiérarchiques. [Le salarié] s'engage expressément à ne pas porter préjudice au Groupe par son comportement ou de toute autre manière. Au cours des missions qui lui sont confiées, auprès des différentes clients du Groupe, [le salarié] s'engage également à ne pas solliciter ou/et à ne pas répondre à un client, en vue de négocier son éventuelle embauche, conscient que cela constituerait un manquement à son obligation de loyauté. » Une clause de non-concurrence vise à limiter la liberté du salarié de retrouver un emploi après l'expiration de son contrat de travail et doit remplir plusieurs conditions pour être valable : être limitée dans le temps et dans l'espace, être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et contenir une contrepartie financière. La clause de non-concurrence est donc distincte de l'obligation de loyauté qui existe pendant la durée d'exécution du contrat et qui est fondée sur l'idée de bonne foi inhérente à tout contrat. En l'espèce, dm soutient que la clause contractuelle dite de loyauté constitue en réalité une clause de non-concurrence et qu'elle est illicite faute d'en respecter les conditions de validité. La société ALTRAN TECHNOLOGIES oppose qu'elle interdit seulement la concurrence déloyale. Il résulte pourtant des termes de la clause litigieuse qu'elle a vocation d'une part à s'appliquer après la rupture du contrat, ce qui la distingue d'une clause de loyauté, et d'autre part à limiter la liberté de travailler du salarié, notamment auprès d'un client de l'employeur, ce qui en fait une clause de non-concurrence. Or, cette clause de non-concurrence déguisée ne respecte pas les conditions cumulatives de validité, ne serait-ce qu'en matière de contrepartie financière :

elle est donc nulle et ne peut être opposée au salarié. Elle ne lui cause ainsi plus de préjudice pour l'avenir et ne saurait donc donner lieu à la hauteur de la rétribution d'une clause de non-concurrence valablement contractualisée. Pour autant, elle lui a interdit de chercher à quitter l'entreprise pour exercer une activité prohibée à tort par la clause. Toutefois, il ne produit aucun justificatif particulier établissant qu'il aurait recherché ou obtenu des propositions d'emploi auprès d'un concurrent ou client de l'employeur » ;

1. ALORS QUE la clause de non-concurrence est la stipulation par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de l'employeur postérieurement à la rupture du contrat de travail ; que ne constitue pas une clause de non-concurrence, la clause interdisant au salarié de solliciter ou de répondre au sollicitation d'un client en vue d'une embauche au cours des missions exercées auprès de ce client pour le compte de l'employeur ; qu'au cas présent, la clause de loyauté stipulait qu' « au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents clients de la Société, [le salarié] s'engage à ne pas solliciter ou/et à ne pas répondre à un client, en vue de négocier son éventuelle embauche, conscient que cela constituerait un manquement à son obligation de loyauté » ; que cette clause, qui limitait donc expressément l'obligation du salarié aux seules périodes d'exécution du contrat de travail exercées auprès des clients et ne comportait aucune limitation à la liberté d'exercer une activité professionnelle postérieurement à la rupture du contrat ; qu'en jugeant qu'une telle clause devait s'analyser en une clause de non-concurrence illicite, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1222-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2. ALORS QUE la clause de loyauté stipulait qu' « au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents clients de la Société, [le salarié] s'engage à ne pas solliciter ou/et à ne pas répondre à un client, en vue de négocier son éventuelle embauche, conscient que cela constituerait un manquement à son obligation de loyauté » et limitait donc expressément l'obligation du salarié aux seules périodes d'exécution du contrat de travail exercées auprès des clients ; que pour dire que la clause « a vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail et à limiter la liberté de travailler [du salarié] auprès d'un client de l'employeur », la cour d'appel a omis la précision déterminante en vertu de laquelle l'engagement du salarié était limité « au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents clients de la Société » ; qu'en procédant de la sorte, la cour d'appel a dénaturé par omission les termes clairs et précis des contrats de travail des défendeurs aux pourvois, en violation de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

3. ALORS QUE la clause de non-concurrence est la stipulation par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer une activité concurrente de celle de l'employeur postérieurement à la rupture du contrat de travail et que ne constitue pas une telle clause, le rappel de l'interdiction générale d'accomplir des actes de concurrence déloyale ; qu'en relevant que la clause de loyauté stipulait que « dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, ou au terme de celui-ci, le salarié s'interdit également, d'agir de sorte à constituer envers la société Altran Technologies ou plus largement le groupe Altran, une concurrence déloyale », la cour d'appel a statué par un motif impropre à caractériser l'existence d'une clause de non-concurrence et a violé les articles L. 1221-1 et L. 1222-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. [O] et le syndicat des salariés Altran CGT

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour suspension frauduleuse du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur la demande de dommages et intérêts pour suspension frauduleuse du contrat de travail : l'article L. 8241-2 du code du travail fixe plusieurs conditions à la licéité de l'opération d'un prêt de main d'oeuvre à but non lucratif et plus précisément l'une d'entre elles : pendant la période de prêt de main d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu et conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse ; que ce salarié a signé un avenant tripartite avec la société Altran Technologies et la société Altran Lab, par lequel il a été détaché dans cette dernière entreprise ; que l'avenant de détachement précise : « Durant ce détachement, votre contrat de travail avec Altran Technologies sera suspendu (...). Altran Lab ne pourra procéder à aucune modification des clauses de votre contrat de travail Altran Technologies sans avoir obtenu l'accord préalable de cette dernière. La gestion de votre carrière sera assurée par Altran Technologies (...) en application de la convention de mise à disposition vous continuerez à

bénéficier du statut collectif d'Altran Technologies (...) » ; que l'analyse de cet avenant permet de conclure que malgré la mention contraire, il n'y a pas eu suspension du contrat de travail avec la société Altran Technologies ; que le salarié invoque un préjudice résultant du détachement illicite en raison du passage d'une entreprise comportant des institutions représentatives du personnel à une autre ne comprenant pas d'élus du personnel ; qu'or, d'une part le caractère illicite du détachement n'est pas établi et d'autre part, le préjudice invoqué n'est pas davantage explicité et documenté ; qu'il y a donc lieu à débouté ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur le détachement : [le salarié] considère comme illicite son détachement au sein de société Altran Lab, au motif que le contrat de travail auprès de la société Altran Technologies a été suspendu contrairement aux prescriptions de l'article L. 8241-2 du code du travail ; que la société Altran Technologies et la société Altran Lab opposent que l'article L. 8241-2 du code du travail ne s'applique pas ici : il n'y avait plus de lien contractuel avec l'employeur d'origine pendant la durée du détachement ; que cette thèse du non-maintien du lien contractuel d'origine ne résiste guère à la lecture de l'avenant de détachement, lequel précise notamment : « Altran Lab ne pourra procéder à aucune modification des clauses de votre contrat de travail Altran Technologies sans avoir obtenu l'accord préalable de cette dernière. La gestion de votre carrière sera assurée par Altran Technologies? en application de la convention de mise à disposition entre les sociétés Altran Technologies et Altran Lab, vous continuerez à bénéficier du statut collectif d'Altran Technologies » ; que le contrat de travail initial n'a donc pas été rompu par l'avenant litigieux qui indique cependant « durant ce détachement, votre contrat de travail avec Altran Technologies sera suspendu » ; qu'or, l'article L. 8241-2 du code du travail dispose que : « Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées? Le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert : 1° L'accord du salarié concerné ; 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ; 3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif. Pendant la période de prêt de main-d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse » ;

que [le salarié] se plaint précisément de la suspension du contrat originel énoncée dans l'avenant ; que pour autant, le texte ne fait pas de la nonsuspension une condition de validité du détachement mais une conséquence du détachement remplissant les trois seules conditions posées pour sa validité ; qu'il n'est pas ici discuté que les conditions de validité soient remplies et l'application du texte entraîne ainsi qu'il a été vu plus haut que le contrat originel n'est ni rompu ni suspendu ; qu'en admettant même que la rédaction de l'avenant soit fautive, [le salarié] ne décrit ni n'établit le préjudice qui en aurait résulté pour lui ; que, dans ces conditions, la demande de dommages et intérêts sera rejetée ;

1°) ALORS QUE, pendant la période de prêt de main-d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu ; que, pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts à titre de dommages et intérêts pour suspension frauduleuse du contrat de travail, la cour d'appel - après avoir constaté que « l'avenant de détachement précise : « Durant ce détachement, votre contrat de travail avec Altran Technologies sera suspendu (...). Altran Lab ne pourra procéder à aucune modification des clauses de votre contrat de travail Altran Technologies sans avoir obtenu l'accord préalable de cette dernière. La gestion de votre carrière sera assurée par Altran Technologies (...) en application de la convention de mise à disposition vous continuerez à bénéficier du statut collectif d'Altran Technologies (...) » - a retenu que « l'analyse de cet avenant permet de conclure que malgré la mention contraire, il n'y a pas eu suspension du contrat de travail avec la société Altran Technologies » ; qu'en statuant ainsi, quand la convention de détachement stipulait clairement la suspension du contrat de travail et que ses seules mentions relatives à l'absence de modification du contrat de travail à l'initiative de la société Altran Lab, à la gestion de la carrière du salarié par la société Altran Technologies et au bénéfice du statut de cette dernière ne réfutaient pas la suspension du contrat

de travail décidée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations de fait et a violé l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 ;

2°) ALORS, subsidiairement, QU'en s'abstenant d'expliquer sur quel élément elle se fondait pour dire qu'en dépit de la stipulation claire et précise d'une suspension du contrat de travail pendant la durée de la mise à disposition, laquelle impliquait l'illégalité du détachement, le contrat n'aurait pas été effectivement suspendu, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 ;

3°) ET ALORS QUE la privation d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts cause aux salariés un préjudice qu'il appartient aux juges du fond d'évaluer ; qu'en jugeant dès lors, pour débouter le salarié de sa demande, que « le préjudice invoqué n'est pas (?) explicité et documenté », sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (cf. conclusions d'appel p. 65 § dernier), si sa mise à disposition de la société Altran Lab dans le cadre d'une convention de détachement impliquant la suspension de son contrat de travail ne l'avait pas privé d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, ce qui était de nature à lui causer préjudice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1382, devenu 1240, du code civil et l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.