

27 janvier 2015

Cour de cassation

Pourvoi n° 14-13.569

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00127

Texte de la décision

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° P 14-13.569 à J 14-13-588, M 14-13.590 à V 14-13.598, X 14-13.600 à D 14-13.606, F 14-13.608 à G 14-13.610, M 14-13.613 à Q 14-13.616, S 14-13.618 à V 14-13.621, X 14-13.623 à E 14-13.630, G 14-13.633 à P 14-13.638 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et d'autres salariés ont été engagés par la société OI Manufacturing France, laquelle exerce "à feu continu" une activité de fabrication de bouteilles en verre, et relève de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1971 ; que M. X..., appartenant à la catégorie des ouvriers et employés, est, depuis le 27 mars 1990, délégué syndical ; qu'il a conclu le 3 février 2010 avec l'employeur une convention de rupture de son contrat de travail à effet au 18 avril 2010 ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur commun à tous les pourvois, pris en ses première à cinquième branches et en ses septième et huitième branches :

Attendu qu'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 ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur commun à tous les pourvois, pris en sa sixième branche :

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes au titre de la contrepartie financière due pour les temps d'habillage et de déshabillage, l'arrêt retient qu'il est constant qu'aucune des échéances composant le montant total des demandes des salariés n'est couverte par la prescription ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur faisait valoir dans ses conclusions en cause d'appel reprises oralement à l'audience, que les salariés avaient saisi la juridiction prud'homale le 7 octobre 2010, de sorte que leurs demandes au titre des mois de janvier à septembre 2005 figurant dans leurs décomptes étaient pour le moins prescrites, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le texte susvisé ;

Sur le moyen relevé d'office dans le pourvoi principal de l'employeur n° P 14-13.569, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article 13 de l'annexe 1 relative aux ouvriers et employés à la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1971 ;

Attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Attendu que pour faire droit à la demande de M. X... en paiement d'un rappel d'indemnité conventionnelle de congédiement, l'arrêt, après avoir relevé que les dispositions de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1971 édictaient des modalités de calcul de l'indemnité de congédiement plus avantageuses pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés et cadres que pour les ouvriers et employés, retient que l'employeur échoue à exciper d'éléments convaincants de nature à établir une raison objective justifiant la différence de traitement autres que des affirmations générales sur la situation des cadres qui subiraient, du fait de la rupture de leur contrat de travail, un préjudice distinct constitué par une perte de chance accrue d'évolution de carrière et par la privation de leurs responsabilités de commandement hiérarchique ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié n° P 14-13.569 :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en dommages-intérêts de M. X... au titre de la discrimination syndicale, l'arrêt retient que, s'il soutient n'avoir, depuis sa désignation comme délégué syndical, bénéficié d'aucune promotion, et compare sa carrière à celle de MM. Y..., Z..., A... et B..., les deux premiers avaient un coefficient inférieur au sien, et les deux derniers avaient, à la différence de l'intéressé, présenté leur candidature, qui avait été acceptée, pour des emplois supérieurs dans le cadre d'une procédure interne de reconnaissance et de développement des compétences professionnelles ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans examiner les éléments invoqués par le salarié tirés de la progression de la carrière de MM. C... et D..., la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société OI Manufacturing France à payer à M. E... et 65 autres défendeurs certaines sommes au titre des temps d'habillage et de déshabillage, et à M. X... un rappel d'indemnité conventionnelle de congédiement, et déboute M. X... de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination syndicale, les arrêts rendus le 8 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société OI Manufacturing France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société OI Manufacturing France à payer à M. X... la somme de 2 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept janvier deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois principaux par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société OI Manufacturing France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF aux arrêts attaqués d'AVOIR dit que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage obligeait la société OI MANUFACTURING FRANCE à payer une contrepartie financière en application de l'article L. 3121-3 du Code du travail, condamné cette société à payer à ce titre à 61 salariés et aux héritiers de M. Daniel F... une somme arrêtée au 31 décembre 2009, ainsi que la somme de 500 € au titre des frais irrépétibles et condamné cette société aux dépens de première instance et d'appel, et d'AVOIR dit que pour les salariés postés, le temps de passage des consignes constituait un temps de travail effectif,

AUX MOTIFS QUE le litige afférent aux temps d'habillage et de déshabillage est régi par l'article L. 3121-3 du code du travail et il est constant que dans la société considérée la convention collective, ni aucun accord d'entreprise, ne contiennent de dispositions de ce chef ; que de concert conformément aux principes régissant la matière, les deux parties conviennent que les temps dont il s'agit ne constituent pas des temps de travail effectif, mais qu'ils peuvent néanmoins obliger l'employeur à allouer des contreparties, en argent ou en repos, s'il se trouve cumulativement établi que le port de la tenue de travail est imposé par des dispositions ayant entre les parties valeur obligatoire, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; que liminairement doivent être écartés les moyens tirés par l'intimée de la prescription, édictée par l'article L. 3245-1 du code du travail, ainsi que

du défaut de base légale dont serait atteinte la réclamation s'analysant comme un rappel de salaire exclu par l'article L. 3121-3 du code du travail ; que sur ce dernier point, alors qu'il a été souligné en exorde des motifs que la partie appelante ne revendiquait nullement sur le fondement du texte précité la rémunération d'un temps de travail effectif, mais bien la contrepartie-celle-ci en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles relevant du pouvoir du juge de la fixer au besoin en lui restituant son exacte qualification - il apparaît d'évidence que la référence faite à un rappel d'heures et de congés payés ne s'analyse, comme le précise le salarié, qu'en une modalité de calcul exclusive d'incidence sur la qualification juridique des prétentions; que si la contrepartie concernée s'avère de nature salariale, l'action en paiement de celle-ci obéit bien à la prescription sus-évoquée ; que cependant le délai de prescription - contrairement à l'argumentation erronée de l'intimée - s'agissant d'une obligation à exécution successive commence à courir à compter de l'exigibilité de chacune des fractions de la somme réclamée ; que ce n'est donc qu'au fur et à mesure de l'exécution de son contrat de travail que le salarié a pu connaître les éléments lui ouvrant le droit à contrepartie et a été en mesure d'exercer l'action en paiement ; qu'il est constant qu'aucune des échéances composant le montant total de la réclamation n'est couvert par la prescription ; qu'au fond il est acquis aux débats que le port de la tenue de travail est imposé par l'employeur ; que cela résulte des fiches de postes sécurité relatives à chaque type d'emploi ainsi que de la convention collective et du règlement intérieur qui prévoit que tout manquement à cette obligation sera qualifié de faute professionnelle et sanctionné à ce titre, obligation étant aussi faite au salarié de se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et la fin de celui-ci ; que l'activité de la SA étant la fabrication des emballages en verre pour aliments et boissons, l'équipement que doit porter le salarié se compose d'un bleu de travail (pantalon, veste à manches longues et col fermé), de chaussures de sécurité, de protections auditives, de gants anti-coupures, d'une casquette à visière, et de lunettes de protection ; que l'employeur fournit les vêtements considérés et assure leur nettoyage ; que la première condition exigée par l'article L. 3121-3 du code du travail se trouve donc indubitablement remplie ; que pour exclure la seconde condition - à laquelle est subordonnée l'ouverture du droit à contrepartie - la SA soutient qu'elle n'impose pas au salarié de s'habiller et de se déshabiller sur place, et qu'elle lui donne les moyens, dans le respect de son choix et de sa vie privée, d'opter à sa convenance pour un habillage/déshabillage dans l'entreprise - un vestiaire personnel et fermé avec des vêtements propres d'avance étant à sa disposition - ou à son domicile ; qu'elle expose aussi que des facilités sont largement consenties aux salariés - des pauses longues et diverses, la possibilité de quitter 10 à 15 minutes avant la fin de poste pour prendre une douche rémunérée comme du travail effectif, paiement de majorations pour travaux pénibles - étant observé que c'est avec pertinence que l'appelant fait ressortir la contradiction dont se trouve empreinte l'argumentation de l'intimée qui tout à la fois pour ne pas être déclarée débitrice de la contrepartie litigieuse prétend ne pas imposer l'habillage sur le lieu de travail mais consentir des avantages qui selon elle constitueraient une contrepartie suffisante de la contrainte qu'elle dénie ; que la partie appelante soutient à bon droit que le choix du lieu d'habillage/déshabillage ne saurait dépendre de la seule volonté de l'employeur qui pourrait s'avérer non exclusive d'un souci d'échapper à l'obligation de supporter une contrepartie ; que l'obligation d'exécuter l'habillage/déshabillage sur le lieu de travail doit s'apprécier en considération tant de la nature objective de l'équipement à revêtir, que des conditions d'insalubrité et d'hygiène dans lesquelles est exercée l'activité mais aussi de la proportionnalité entre l'intérêt légitime de l'employeur et la restriction apportée aux libertés individuelles du salarié qui n'aurait le choix que de s'habiller/déshabiller sur le lieu de travail sans contrepartie, ou de s'habiller/déshabiller à son domicile mais en effectuant les trajets et en vaquant à ses occupations dans une tenue inadaptée ; que la preuve de tels éléments se trouve suffisamment rapportée; qu'il apparaît - et ce n'est du reste pas discuté par la SA - des fiches de poste ainsi que du rapport technique de la médecine du travail que les travaux exécutés exposent les salariés à des projections de produits toxiques, de poussière, de graisse, et que les vêtements de travail, imprégnés de ces substances, nécessitent un nettoyage spécialisé (certes assuré par l'employeur) avec des produits puissants ayant pu causer des allergies à ceux qui portent ensuite les bleus de travail ; que ces vêtements sont inadaptés aux variations climatiques extérieures, leur épaisseur excluant le port d'un manteau, ou les rendant insupportables en cas de chaleur ; qu'il est patent que le port de ces vêtements salis en dehors du travail - dans un moyen de transport, à domicile ... - soumet le salarié au risque de mettre autrui en contact avec des produits toxiques ; que ces tenues de travail prévues pour les activités ci-avant évoquées, ne sont de surcroît pas comparables à un vêtement utilisé pour vaquer à des occupations personnelles, mais en dehors de l'entreprise elles identifient ceux qui les portent comme exerçant une profession dans des conditions insalubres, ce qui constitue une atteinte à la dignité ; qu'il appert du tout que l'obligation d'habillage/déshabillage sur le lieu de travail est suffisamment caractérisée, et ceci au contraire de l'opinion des premiers juges qui avaient cru devoir se déterminer seulement par voie d'affirmations sans se livrer à la recherche des éléments ci-avant analysés; que la partie appelante est donc bien fondée à revendiquer la contrepartie légale ; que pour s'y soustraire - non sans se contredire comme cela a déjà été observé - la SA prétend mais à tort, qu'elle remplirait les

salariés de leurs droits, et c'est en se méprenant, que là aussi seulement par voie d'affirmations le conseil de prud'hommes a fait sienne cette argumentation ; qu'ainsi que le relève la partie appelante, c'est contre la loi qui exige une contrepartie spéciale au temps d'habillage/déshabillage - lorsque comme en l'espèce les conditions cumulatives sont remplies - que la SA prétend assimiler celle-ci, ou l'intégrer, à un avantage ayant un objet distinct, comme la rémunération du temps de douche ou la prime pour travaux insalubres ; que les pratiques et tolérances décrites par les chefs d'équipe dans les courriers et témoignages produits par l'intimée: souplesse, flexibilité des horaires, arrêt anticipé de l'exécution effective du travail pour se changer, pauses conviviales (café, cigarettes) ne sont pas constitutives de la contrepartie visée par l'article L. 3121-3 du code du travail, et la partie appelante le soulève pertinemment ; qu'en effet faute d'être consacrées par voie d'accord d'entreprise ou par des dispositions contractuelles, étant observé que la SA elle-même s'abstient de soutenir qu'elles pourraient caractériser un usage - ce qui serait du reste hasardeux dans la mesure où elle-même comme les témoignages qu'elle verse à la procédure s'attachent à en décrire la souplesse et la diversité, au contraire des conditions de constance et fixité utiles à la constitution d'un usage - lesdites pratiques procèdent de la décision discrétionnaire de l'employeur ; que les journées de RTT, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles inexistantes en l'espèce, ne ressortissent pas à la qualification de contrepartie au sens de l'article L. 3121-3 du code du travail ; que cette absence de qualification juridique compatible avec le prescrit de l'article L. 3121-3 du code du travail n'est pas palliée par la prévision, d'ailleurs aléatoire, de mentions sur le départ "entre 10 et 15 minutes" avant la fin du temps de travail, sur les documents dénommés "plan de contrôle" ; que ceux-ci, présentés sous forme de tableaux schématiques n'ont pas vocation à fixer les conditions d'une contrepartie, et du reste il n'est pas soutenu qu'ils auraient entre les parties valeur contractuelle ou conventionnelle ; que c'est enfin à tort que la SA fait grief à la partie appelante de ne pas établir qu'elle revêtirait et quitterait effectivement dans l'entreprise la tenue de travail pendant la durée au titre de laquelle elle sollicite paiement d'une contrepartie ; que cette preuve résulte des conditions d'exercice du travail, et de la nature du vêtement précédemment analysées ; qu'elle est utilement corroborée par le constat d'huissier du 20 novembre 2009 réalisé à la demande de tous les salariés demandeurs et dont il s'évince qu'ils arrivent ou repartent respectivement avant et après les heures de prise et fin de poste ; que quand bien même l'huissier ne décrit pas la tenue vestimentaire des intéressés, il apparaît suffisamment du tout que la cause de ce décalage est liée à l'habillage/ déshabillage ; que la SA qui détient tous les relevés horaires des salariés - tous les accès à l'entreprise étant réglementés dans le temps et avec un système de badges - aurait été en mesure de contredire les constats qui précèdent, ce qu'elle s'abstient de faire ; que du reste les témoignages des chefs d'équipe dont elle excipe, font bien ressortir, puisqu'ils s'attachent à décrire les pratiques tendant à compenser les opérations d'habillage/déshabillage - dont le caractère de contrepartie a ci -avant été écarté - que celles-ci avaient lieu dans l'entreprise; que l'ensemble de cette analyse commande en infirmant le jugement déferé, d'accueillir la demande de contrepartie de la partie appelante, et au vu de la concordance de ces temps, par référence à la rémunération moyenne de l'intéressé, il est justifié de la fixer au montant réclamé et de condamner la SA au paiement ; que lorsque la partie appelante relève de la catégorie des salariés postés, elle est soumise à l'obligation d'assurer à chaque prise et m de poste la transmission des consignes ; qu'elle soutient qu'en conséquence elle est contrainte de demeurer à la disposition de l'employeur 10 à 15 minutes au-delà de son horaire de travail ce qui constitue du travail effectif devant être rémunéré comme tel; que le fondement juridique de la prétention n'est pas contestable, ni d'ailleurs contesté ; que la partie appelante contribue suffisamment à faire présumer de la réalité de son allégation sur la durée du travail en produisant la fiche de mission qui dispose que ce passage de consignes sera réalisé grâce "au cahier de poste aux informations orales sur les principaux problèmes rencontrés", ce qui suppose nécessairement un échange verbal - et pas seulement écrit par le truchement du cahier comme le prétend l'intimée - entre le salarié qui part et celui qui arrive, avec un chevauchement, et donc un dépassement d'horaires ; que pour prétendre qu'il n'y aurait aucun dépassement, et que tout le travail effectif serait rémunéré, la SA se réfère là encore au "plan de contrôle" déjà décrit qui laisse un espace de 10 à 15 minutes à la fin de l'horaire de travail pour le passage des consignes ; que cependant, outre la valeur probante réduite de ce document déjà mise en exergue, celui-ci ne révèle pas - s'agissant d'horaires postés où les salariés d'une équipe succèdent à celle qui achève son horaire, sans travailler simultanément - comment les deux personnes échangeant les consignes seraient toutes deux à l'intérieur de leur temps de travail rémunéré ; que les affirmations de la SA sont à elles seules insuffisamment probantes, étant relevé que les témoignages qu'elle produit ne sont pas afférents à ce point, et qu'elle ne justifie pas des horaires individuels au motif, qui n'est pas imputable au salarié, qu'elle ne contrôle pas strictement ceux-ci ; que ses explications décrivant des passages informels de consignes dans les vestiaires ne sont pas convaincantes compte tenu de l'importance de cette opération imposée en considération de la nature hautement technique de son activité, et du reste la multiplicité des contrôles à assurer par le salarié, énumérés dans la feuille de mission en atteste ; qu'il s'évince du tout que c'est à tort que les premiers juges ont écarté la demande de la partie

appelante au seul motif qu'elle n'aurait pas prouvé que le passage des consignes se faisait en dehors des horaires d'équipes ; qu'il échet donc en infirmant le jugement également de ce chef et en accueillant la demande, de dire que pour les salariés postés le temps de passage des consignes constitue du travail effectif, étant observé qu'au-delà de ce constat aucun paiement de rappel de salaires n'est sollicité ;

1. ALORS QUE le salarié qui sollicite, au titre du temps d'habillage et de déshabillage, le paiement d'un rappel d'heures d'un montant égal au temps consacré à ces opérations multiplié par son taux horaire et des congés payés sur ce rappel d'heures, sollicite en réalité la rémunération d'un temps de travail effectif ; qu'une telle demande doit être rejetée puisque le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne constitue pas un temps de travail effectif et n'a donc pas à être rémunéré comme tel mais doit seulement donner lieu à des contreparties ; qu'en l'espèce, il résulte des décomptes des salariés qu'ils sollicitaient le paiement d'un rappel d'heures d'un montant égal au temps consacré à ces opérations multiplié par leur taux horaire et des congés payés sur ce rappel d'heures ; qu'en affirmant qu'ils ne revendiquaient pas la rémunération d'un temps de travail effectif mais bien la contrepartie et que la référence faite à un rappel d'heures et de congés payés ne s'analysait qu'en une modalité de calcul exclusive d'incidence sur la qualification juridique des prétentions, et en faisant droit à cette demande, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-1 et L. 3121-3 du Code du travail ;

2. ALORS en tout état de cause QU'aux termes de l'article L. 3121-3 du Code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte et en particulier au constat que le salarié est astreint par l'employeur à revêtir la tenue de travail dans les locaux de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il est constant que l'employeur n'impose pas aux salariés de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail et qu'il leur fournit plusieurs paires de bleus de travail (dont il assure le nettoyage) de telle sorte que les salariés disposent toujours d'au moins un bleu d'avance et peuvent s'ils le souhaitent en emporter un pour s'habiller chez eux ; qu'en affirmant que le choix du lieu d'habillage/déshabillage ne saurait dépendre de la seule volonté de l'employeur, que l'obligation d'exécuter l'habillage/déshabillage sur le lieu de travail doit s'apprécier en considération tant de la nature objective de l'équipement à revêtir que des conditions d'insalubrité et d'hygiène dans lesquelles est exercée l'activité mais aussi de la proportionnalité entre l'intérêt légitime de l'employeur et la restriction apportée aux libertés individuelles du salarié qui n'aurait le choix que de s'habiller/déshabiller sur le lieu de travail sans contrepartie, ou de s'habiller/déshabiller à son domicile mais en effectuant les trajets et en vaquant à ses occupations dans une tenue inadaptée, et en déduisant en l'espèce l'obligation d'habillage/déshabillage sur le lieu de travail de circonstances inopérantes prises de ce que les travaux exécutés exposent les salariés à des projections de produits toxiques, de poussière, de graisse, que les vêtements de travail, imprégnés de ces substances, nécessitent un nettoyage spécialisé (assuré par l'employeur) avec des produits puissants ayant pu causer des allergies à ceux qui portent ensuite les bleus de travail, que ces vêtements sont inadaptés aux variations climatiques extérieures, que le port de ces vêtements salis en dehors du travail soumet le salarié au risque de mettre autrui en contact avec des produits toxiques, que ces tenues de travail prévues ne sont pas comparables à un vêtement utilisé pour vaquer à des occupations personnelles mais en dehors de l'entreprise identifient ceux qui les portent comme exerçant une profession dans des conditions insalubres, ce qui constituerait une atteinte à la dignité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3. ALORS QUE même lorsque les deux conditions cumulativement exigées par l'article L. 3121-3 du Code du travail sont remplies, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne sont pas dues si ces opérations sont réalisées durant le temps de travail, donnant déjà lieu à rémunération ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir, preuves à l'appui, que la plupart des salariés s'habillant et se déshabillant dans l'entreprise le faisaient sur leur temps de travail d'ores et déjà rémunéré (conclusions d'appel, p. 11 à 13, p. 15 ; prod. 5 à 9) ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-3 du Code du travail ;

4. ALORS en outre QUE l'exposante, en soutenant dans un premier temps ne pas obliger les salariés à s'habiller et se déshabiller sur le lieu de travail et ne pas être légalement redevable de contreparties à ce titre, et dans un second temps qu'elle accordait en tout état de cause d'ores et déjà des contreparties importantes, ne développait pas une argumentation contradictoire ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société OI MANUFACTURING FRANCE et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

5. ALORS en tout état de cause QUE le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas du temps de travail effectif ; qu'en évaluant la contrepartie financière due aux salariés à une somme totale obtenue en appliquant le salaire horaire perçu par chacun d'entre eux au temps passé à ces opérations et en y ajoutant les congés payés, la cour d'appel a, sous couvert de contrepartie, accordé aux salariés la rémunération d'un temps de travail effectif et a violé les articles L. 3121-1 et L. 3121-3 du Code du travail ;

6. ALORS à titre infiniment subsidiaire QUE l'employeur, après avoir soulevé la prescription de l'ensemble des demandes des salariés, soulignait qu'à tout le moins, ces derniers avaient saisi le conseil de prud'hommes le 7 octobre 2010 de sorte que leurs demandes antérieures au 7 octobre 2005 étaient à tout le moins prescrites (conclusions d'appel, p. 6 ou 7 selon le salarié) ; qu'en affirmant qu'il était constant qu'aucune des échéances composant le montant total de la réclamation n'est couverte par la prescription, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante, en violation de l'article 4 du Code de procédure civile ;

7. ALORS de même QU'il résulte des décomptes des salariés qu'ils sollicitaient des sommes au titre notamment des mois de janvier à septembre 2005, quand ils n'avaient saisi le conseil de prud'hommes que le 7 octobre 2010 soit plus de cinq ans après ; qu'en affirmant qu'aucune des échéances composant le montant total de la réclamation n'était couverte par la prescription, la cour d'appel a violé l'article L. 3245-1 du Code du travail ;

8. ALORS par ailleurs QU'il incombe au salarié qui soutient qu'une période constitue du temps de travail effectif de rapporter la preuve qu'il était pendant celle-ci à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en se contentant de ce que les salariés avaient suffisamment contribué à faire présumer de la réalité de leurs allégations sur la durée du travail s'agissant du temps de transmission de consigne pour faire ensuite peser sur l'employeur la charge de la preuve contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil, ensemble l'article L. 3121-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué RG n° 12/02657 d'AVOIR condamné la société OI MANUFACTURING FRANCE à payer à Monsieur X... la somme de 31.948,85 € à titre de rappel sur l'indemnité de licenciement en application de l'article 13 B de l'annexe II de la convention collective nationale ainsi que la somme de 500 € au titre des frais irrépétibles et condamné cette société aux dépens de première instance et d'appel,

AUX MOTIFS QUE la rupture du contrat de travail de Monsieur X... est survenue le 3 février 2010 par l'effet d'une convention de rupture d'un commun accord, après que le 24 septembre 2009 il avait, dans le cadre du PSE présenté le 21 juillet 2009, demandé à être admis au bénéfice des mesures de départ volontaire afin d'éviter le licenciement d'un autre salarié ; qu'il a reçu l'indemnité de congédiement prévue à l'article 55 de la CCN des industries de fabrication mécanique du verre dont le montant a été calculé selon les modalités prévues à l'article 13 de l'annexe 1 relatives "aux ouvriers et employés" ; que l'article 13 de l'annexe II relatif "aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés et aux cadres" édicte des modalités de calcul de cette même indemnité de congédiement plus avantageuses ; que Monsieur X... soutient avec pertinence qu'il appert de ces stipulations que la CCN instaure une différence de traitement pour l'attribution d'un

avantage entre des salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage constitutive d'une rupture d'égalité de traitement et donc d'une discrimination prohibée ; que la SA OI MANUFACTURING FRANCE pour combattre cette allégation, oppose exactement qu'une telle différence peut s'avérer justifiée, et donc exclusive de caractère discriminatoire, si elle avait pour objet ou pour but de prendre objectivement en compte les spécificités d'une catégorie de salariés par rapport à une autre, le juge devant contrôler concrètement la réalité et la pertinence de ces raisons ; qu'en revanche la SA échoue à exciper à cet égard d'éléments convaincants autres que des affirmations générales sur la situation des cadres qui subiraient du fait de la rupture de leur contrat de travail un préjudice distinct constitué par une perte de chance accrue d'évolution de carrière ainsi que par la privation de leurs responsabilités de commandement hiérarchiques ; que Monsieur X... souligne à bon droit la faiblesse de cette argumentation alors que cette prétendue spécificité se trouve compensée par la proportionnalité entre les rémunérations variant selon les niveaux de fonctions et de responsabilités, celles-là étant l'assiette de calcul des indemnités de congédiement ; que surtout ce n'est pas aux cadres que doit être comparée la situation Monsieur X... - et à cet égard la SA est taisante - mais aux agents de maîtrise, qui ressortissent aussi des dispositions plus favorables de l'annexe II ; que les agents de maîtrise sont, en vertu de la grille conventionnelle à l'échelon 6 avec un coefficient de départ 230, et Monsieur X... se trouvait aux derniers échelon et coefficient (5 et 220) de la catégorie des ouvriers et employés, de surcroît gratifié d'une rémunération atteignant presque le minimum du niveau 6 ; que ce constat - s'il n'a pas été retenu comme suffisamment probant d'une discrimination syndicale- s'avère en revanche déterminant en l'espèce pour exclure toute raison objective de nature à justifier une différence de traitement entre ces deux catégories de salariés subissant de manière similaire les conséquences de la rupture de leurs contrats de travail ; qu'est indifférente dans ce cadre juridique le fait avancé par la SA que Monsieur X... avait accepté le calcul de son indemnité de licenciement par l'effet de la convention de rupture volontaire ; qu'en effet, alors qu'il appert des échanges de courriers entre les parties des 24 septembre 2009 et 2 octobre 2009 ayant organisé les conditions de rupture qu'à la question de Monsieur X... sur les réclamations qu'il entendait maintenir - et notamment l'avantage réservé aux cadres en matière d'indemnité de licenciement - l'employeur répondait que ne seraient pas attachés à la rupture les effets extinctifs d'une transaction de sorte qu'il lui serait loisible d'agir en justice de ces chefs, il est patent que l'intéressé qui n'a pas sans équivoque renoncé à faire valoir ce droit, demeure recevable en sa demande ; qu'en considération du tout, Monsieur X... est fondé à solliciter le bénéfice de la disposition conventionnelle la plus favorable et la SA OI MANUFACTURING FRANCE sera donc condamnée à lui payer la somme de 31.948,85 € représentant le montant du rappel d'indemnité de licenciement exactement calculé ;

ALORS QUE repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans vérifier si la différence de traitement résultant de la convention collective entre les ouvriers et employés d'une part, et les agents de maîtrises et cadres d'autre part, en matière d'indemnité de licenciement n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune de ces catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement, ensemble l'article 13 de l'annexe 1 relative aux ouvriers et employés à la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre et l'article 13 de l'annexe II relative aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés et aux cadres à ladite convention collective.

Moyen produit au pourvoi incident n° P 14-13.569 par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande au titre de la discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS QUE monsieur X... qui avait été embauché le 10 septembre 1969 établit en produisant les notifications d'avancement d'échelons contenant des appréciations élogieuses de ses supérieurs qu'il a connu jusqu'en 1991 une progression de carrière ; qu'il allègue aux fins de contribuer à faire ressortir des éléments laissant supposer une

discrimination syndicale à son encontre, qu'à compter de sa désignation le 27 mars 1990 comme délégué syndical, puis de l'exercice de mandats de secrétaire du comité d'entreprise puis de membre du comité central d'entreprise et du CHSCT, il ne bénéficiera plus d'aucune promotion ; qu'il compare sa situation à des salariés - notamment messieurs A..., Y... et B... - qui de manière contemporaine à lui-même, avec un coefficient initial identique, ont bénéficié d'une évolution de carrière ; que cependant à cet égard au sens de l'article L. 1134-1 du code du travail, la société OI Manufacturing excipe de moyens objectifs suffisants pour prouver que ses décisions se trouvaient étrangères à toute discrimination ; qu'elle relève exactement que la référence faite par monsieur X... à deux autres salariés, messieurs H... et Z... ne s'avère pas de nature à faire supposer une discrimination alors que ces deux personnes avaient un coefficient (205) inférieur au sien (220) ; que s'agissant des trois autres salariés susnommés, en produisant pour chacun d'eux les lettres de candidature motivées remises à l'employeur pour postuler à des emplois supérieurs, qui ont été positivement accueillies, la société OI Manufacturing démontre que ceux-là se sont inscrits dans la procédure interne de reconnaissance et de développement des compétences professionnelles instaurée justement en 1991, notamment présentée au comité d'entreprise du 10 décembre 1991, et que monsieur X..., qui se réfère lui-même au compte rendu de cette séance, connaissait parfaitement ; que monsieur X... n'argue pas de moyens de nature à faire supposer qu'il aurait aussi émis des candidatures à des postes de coefficient supérieur, ni que dans l'affirmative celles-ci auraient été refusées par l'employeur sans raison objective ; qu'il s'évince suffisamment de ses propres pièces, qui corroborent les affirmations de la société OI Manufacturing, qu'il n'a pas donné suite aux propositions d'entretien émises par le directeur des ressources humaines ; qu'ainsi au cours de la réunion du CE du 26 septembre 2006 à laquelle participait monsieur X..., alors qu'était à l'ordre du jour la situation des personnes n'ayant pas eu de mesures individuelles depuis 10 et 5 ans, celui-là a pris sa situation en exemple qu'il a qualifiée de discrimination syndicale, et alors que lui était aussitôt proposé un entretien par la directrice des ressources humaines, il a émis un refus ; que deux autres comptes rendus du CE (3 juillet 2008 et 19 août 2008) font aussi ressortir la mise à l'ordre du jour de la situation des personnes n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis longtemps ; qu'il appert à tout le moins de ces pièces, et sans faire grief à monsieur X... de ne pas avoir en 2006 souhaité un entretien, qu'en acceptant de mettre régulièrement à l'ordre du jour du CE la situation des personnes sus-décrites, la société OI Manufacturing mettait en oeuvre loyalement et suffisamment la procédure d'évolution professionnelle décidée en 1991 ; qu'en conséquence du tout, monsieur X... doit être débouté de ses demandes additionnelles de dommages et intérêts (préjudice moral, de carrière, de retraite) comme de rappels de salaire et d'indemnités de rupture fondés sur la discrimination ;

1°) ALORS QUE lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance du principe de non-discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'à l'appui de sa demande au titre de la discrimination syndicale, monsieur X... comparait sa situation à celles de messieurs A..., Y..., B..., H..., Z..., C... et D... (cf. conclusions d'appel pages 27 à 30) ; qu'en s'abstenant de comparer l'évolution de carrière du salarié à celles de messieurs C... et D..., la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°) ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que pour écarter monsieur H... du panel de comparaison, la cour d'appel a énoncé que ce dernier avait un coefficient - 205 - inférieur à celui de monsieur X... - 220 ; qu'en statuant ainsi, sans préciser sur quel élément de preuve elle fondait cette affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance du principe de non-discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, monsieur X... faisait valoir, qu'en dépit du système d'évaluation et de promotion des salariés mis en place par l'employeur en 1991, il n'avait bénéficié d'aucun entretien individuel d'évaluation de ses compétences ; que, pour écarter le grief d'absence d'entretien, la cour d'appel a énoncé qu'il résultait des comptes-rendus des réunions du comité d'entreprise des 26 septembre 2006, 3 juillet et 19 août 2008 que monsieur X... n'avait pas donné suite aux propositions d'entretien émises par le directeur des ressources humaines et que l'employeur avait

suffisamment mis en oeuvre la procédure d'évolution professionnelle décidée en 1991 ; qu'en statuant ainsi, au regard de comptes-rendus postérieurs de plus de quinze ans à la mise en place du système d'évaluation et ne concernant pas, pour les deux derniers, la situation spécifique de monsieur X..., la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

4°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en affirmant qu'au cours de la réunion du CE du 26 septembre 2006, la directrice des ressources humaines lui avait proposé un entretien qu'il avait refusé, quand il résultait du compte rendu de cette réunion que monsieur X..., qui n'avait pas refusé le principe d'un entretien, avait uniquement répondu que la discrimination syndicale dont il était l'objet était un problème à soumettre aux prud'hommes, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

5°) ET ALORS, subsidiairement, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en retenant qu'il « s'évinçait suffisamment des propres pièces de monsieur X... qu'il n'avait pas donné suite aux propositions d'entretien émises par le directeur des ressources humaines », sans viser et analyser, même sommairement, les éléments de fait et de preuve qui fondant cette affirmation, la cour d'appel a, derechef, violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de reims
8 janvier 2014