

30 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-18.537

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00381

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Conventions diverses - Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 - Rémunération - Article 3.14 - Travaux pénibles ou dangereux - Majoration de salaire - Conditions - Détermination - Portée

Selon l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, les entreprises définiront, conformément aux dispositions légales, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux. Doit être approuvé l'arrêt qui, relevant que l'activité de collecte, de manipulation et de transports des contenants des produits collectés était une activité à risque spécifique et que les salariés qui y étaient affectés effectuaient un travail dangereux, leur ouvrant droit à la majoration de salaire prévue par ce texte en contrepartie du travail effectué, a, après avoir constaté la carence de l'employeur et exerçant son office, fixé le montant de cette majoration au vu des éléments fournis par les parties

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Conventions diverses - Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 - Rémunération - Article 3.14 - Travaux pénibles ou dangereux - Majoration de salaire - Applications diverses

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 30 mars 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 381 FS-B

Pourvois n°
N 20-18.537
et S 20-20.151
à K 20-20.168

JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 30 MARS 2022

La société Proserve Dasri, dont le siège est [Adresse 22], a formé les pourvois n° N 20-18.537, S 20-20.151, T 20-20.152, U 20-20.153, V 20-20.154, W 20-20.155, X 20-20.156, Y 20-20.157, Z 20-20.158, A 20-20.159, B 20-20.160, C 20-20.161, D 20-20.162, E 20-20.163, F 20-20.164, H 20-20.165, G 20-20.166, J 20-20.167 et K 20-20.168 contre dix-neuf arrêts rendus le 9 juillet 2020 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. [G] [T], domicilié [Adresse 13],

2°/ à M. [ZS] [R], domicilié [Adresse 9],

3°/ à M. [D] [H], domicilié [Adresse 8],

4°/ à M. [N] [J], domicilié [Adresse 17],

5°/ à M. [UJ] [U], domicilié [Adresse 15],

6°/ à M. [OO] [XP], domicilié [Adresse 11],

7°/ à M. [OB] [E], domicilié [Adresse 2],

8°/ à M. [DP] [W], domicilié [Adresse 16],

9°/ à M. [JG] [GA], domicilié [Adresse 18],

10°/ à M. [JU] [A], domicilié [Adresse 3],

11°/ à M. [NN] [FM], domicilié [Adresse 7],

12°/ à M. [O] [XC], domicilié [Adresse 1],

13°/ à M. [C] [K], domicilié [Adresse 12],

14°/ à M. [L] [KH], domicilié [Adresse 10],

15°/ à M. [M] [Z], domicilié [Adresse 6],

16°/ à M. [V] [X], domicilié [Adresse 20],

17°/ à M. [Y] [I], domicilié [Adresse 19],

18°/ à M. [S] [F], domicilié [Adresse 5],

19°/ à M. [P] [B], domicilié [Adresse 4],

20°/ au Syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien, dont le siège est [Adresse 14],

21°/ à la société Suez RV Île-de-France, dont le siège est [Adresse 21],

défendeurs à la cassation.

La société Suez RV Île-de-France a formé un pourvoi incident contre les mêmes arrêts.

La demanderesse aux pourvois principaux invoque, à l'appui de ses recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Van Ruymbeke, conseiller, les observations de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de la société Proserve Dasri, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Suez RV Île-de-France, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du Syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien, de M. [T] et des dix-huit autres salariés, et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 février 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Van Ruymbeke, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Pion, Mmes Capitaine, Lacquemant, Nirdé-Dorail, conseillers, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° N 20-18.537, S 20-20.151, T 20-20.152, U 20-20.153, V 20-20.154, W 20-20.155, X 20-20.156, Y 20-20.157, Z 20-20.158, A 20-20.159, B 20-20.160, C 20-20.161, D 20-20.162, E 20-20.163, F 20-20.164, H 20-20.165, G 20-20.166, J 20-20.167 et K 20-20.168 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Versailles, 09 juillet 2020), M. [T] et dix-huit autres salariés ont été engagés par la société Sita Île-de-France devenue la société Suez RV Île-de France en qualité de conducteurs poids-lourd collecteurs Dasri-dis (déchets d'activités de soins à risques infectieux-déchets industriel spécial).

3. La convention collective applicable est celle des activités du déchet du 11 mai 2000 étendue par arrêté du 5 juillet 2001.

4. Le 9 septembre 2016, ces salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de versement d'une prime conventionnelle pour travaux dangereux, outre des dommages-intérêts pour le préjudice subi. Le Syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien est intervenu volontairement à l'instance.

5. À compter du 1er mars 2018, la société Suez RV Île-de-France a cédé la partie de ses activités liées aux déchets d'activités de soins à risques infectieux à la société Proserve Dasri.

Moyens

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi incident, pris en sa seconde branche, ci-après annexé

Motivation

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

Moyens

Sur le moyen du pourvoi principal et le premier moyen du pourvoi incident, réunis

Enoncés des moyens

7. Par son moyen, la société Proserve Dasri fait grief aux arrêts de dire qu'elle était redevable à l'égard des salariés du règlement de la majoration de salaire prévue par l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet à compter du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par les salariés et, en conséquence, de la condamner à régler aux salariés une majoration de salaire du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par les salariés ainsi qu'une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice moral et à verser au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, alors :

« 1°/ que le caractère dangereux d'une activité au sens de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet doit être apprécié intrinsèquement et ne peut être retenu que s'il persiste un risque suffisamment élevé pour être considéré encore comme dangereux en dépit des mesures de sécurité prises par l'employeur ; qu'il ne peut en revanche être déduit de l'existence de mesures de sécurité prises par l'employeur et destinées précisément à minimiser le risque ; que pour dire que le salarié effectuait un travail dangereux devant entraîner la majoration conventionnelle pour travaux dangereux, la cour d'appel, après avoir énoncé qu'il convenait de vérifier si la collecte et le transport des déchets d'activités de soins à risques infectieux (Dasri) étaient dangereux pour les salariés qui les effectuaient au regard des procédures mises en place par l'employeur, a retenu que si l'ensemble de ces dispositifs visaient à préserver la santé et la sécurité du salarié, il apparaissait qu'ils minimisaient le risque de danger mais ne le supprimaient pas totalement de sorte que l'entreprise avait défini un protocole de soins à respecter lorsque, par mégarde ou par malchance, le salarié se blessait ou se trouvait en contact avec les déchets collectés ; qu'en déduisant le caractère dangereux de l'activité en cause en se fondant sur l'existence des procédures mises en place par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité du salarié et du protocole de soins en cas d'accident, la cour d'appel a violé l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet ;

2°/ que la notion de travaux dangereux au sens de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet impose une exposition fréquente et régulière du salarié au risque indemnisé ; qu'en se bornant à énoncer que si les procédures mises en place par l'employeur visaient à préserver la santé et la sécurité du salarié, il apparaissait qu'elles minimisaient le risque de danger mais ne le supprimaient pas totalement, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la fréquence et l'intensité de l'exposition du salarié au danger, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

3°/ qu'en retenant que l'employeur reconnaissait dans ses écritures que les principaux risques statistiques liés à l'activité Dasri résultaient à 93,33 % de la manutention des déchets (manutention manuelle, port de charges et risques d'infection) et des chutes et chocs des agents, cependant que ce pourcentage concernait tant les activités de collecte et de transport que les activités de conditionnement des Dasri, la cour d'appel, qui n'a pas précisé la proportion de risques qui se rattachait à la seule activité spécifique de collecte et de transport des Dasri, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet ;

4°/ subsidiairement, que l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet dispose que ce sont les entreprises qui définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; qu'il en résulte que l'employeur a seul le pouvoir de définir, pour le passé et à plus forte raison pour l'avenir, les activités dangereuses et, le cas échéant, les majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; qu'en condamnant la société Proserve Dasri à régler au salarié "une majoration de salaire d'un montant mensuel de 70 euros outre les congés payés du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salarié" (activité de collecte et de transport des Dasri), la cour d'appel, qui s'est substituée à l'employeur, tant pour le passé que pour l'avenir, a violé l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

5°/ encore plus subsidiairement, que l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet dispose que les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; que pour retenir "comme correspondant à la juste indemnisation du travail dangereux prévue à l'article 3.14 de la convention collective susvisée, une augmentation de salaire mensuelle de 70 euros", la cour d'appel s'est fondée sur le bulletin de salaire d'un salarié de la société Sita Nord-Est, et sur le bulletin de salaire d'un ancien salarié de la société Veolia, contrats transférés à la société Proserve Dasri en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en se fondant, pour fixer le montant de la majoration litigieuse, sur la situation d'autres

entreprises et en s'abstenant de tenir compte des particularités de la société Proserve Dasri, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

6°/ encore plus subsidiairement, que le salaire n'est dû que dans la mesure du travail effectivement accompli par le salarié ; qu'en refusant "de limiter le montant de l'augmentation de salaire "par jour travaillé" ", et en retenant "une augmentation de salaire mensuelle" forfaitaire, quand elle constatait que la majoration de salaire pour travaux dangereux était "versée en contrepartie du travail réalisé par les salariés" la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que la majoration de salaire aurait dû être indexée en fonction du temps de travail effectif et du temps réel d'exposition au prétendu risque, a violé les articles L. 1221-1 et L. 3221-3 du code du travail. »

8. Par son premier moyen, la société Suez RV Île-de-France fait grief aux arrêts de dire que les sociétés Suez RV Ile-de-France et Proserve Dasri sont redevables à l'égard des salariés du règlement de la majoration de salaire prévue par l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet, pour la période allant jusqu'au 28 février 2018 pour la première, et à compter du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salarié pour la seconde, de la condamner en conséquence à régler aux salariés une majoration de salaire jusqu'au 28 février 2018 dans la limite de la prescription, une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice moral, de la condamner en conséquence à verser au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, alors :

« 1°/ que l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 dispose que "conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux. Ces majorations s'ajouteront le cas échéant à celles prévues par la présente convention collective" ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que si la dangerosité des déchets d'activités de soins à risque infectieux (Dasri) est admise par toutes les parties, elle ne rend pas nécessairement elles-mêmes dangereuses les activités de collecte et de transport de ces déchets ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur justifiait d'un ensemble de mesures visant à préserver la santé et la sécurité des salariés - formation du salarié sur les déchets spéciaux, consignes de sécurité prodiguées par l'entreprise, protocoles à respecter, véhicules adaptés, équipements de protection individuelle obligatoires, contrôle de conformité, contenants spécifiques hermétiques, et enfin, autorisation donnée au salarié de refuser une collecte d'emballages non conformes, non verrouillés ou non identifiés - qui "minimisaient" le risque de danger ; qu'en jugeant que ces activités constituaient néanmoins des travaux dangereux au sens de la disposition conventionnelle précitée au motif inopérant que le risque de blessures et d'entrée en contact avec les déchets n'était pas "totalement supprimé" par les mesures applicables dans l'entreprise, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé que les activités en cause constituaient des travaux présentant des risques plus importants que les autres activités visées par la convention collective, voire même que toute autre activité professionnelle pour laquelle il n'existe pas de risque nul, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 ;

2°/ qu'interdiction est faite au juge de dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses écritures d'appel, l'employeur, sur la base d'un tableau statistique figurant dans le rapport Progexa produit par la partie adverse faisait valoir que "sur les 30 accidents du travail répertoriés sur une période de 3 ans, 93,33 % sont liés à la manutention, des chocs ou des chutes de plein pied. Les principaux risques statistiques liés à l'activité de collecte Dasri sont donc à part égale, liés à la manutention ou aux chutes. Le risque prégnant est donc très loin d'être biologique" ; que le tableau auquel il se référait précisait en effet que 50 % des accidents étaient liés à des chutes ou des chocs de plein pied et 43,33 % d'entre eux à la manutention, le rapport précisant sur ce point que les accidents de manutention se traduisaient par des douleurs ressenties pendant le port de charge ; que dès lors en affirmant que "l'employeur reconnaît dans ses écritures que les principaux risques statistiques liés à l'activité Dasri résultent à 93,33 % de la manutention des déchets (manutention manuelle, port de charges et risques d'infection) et des chutes et chocs des agents" pour en déduire que les activités de collecte et de transport des Dasri constituaient des travaux dangereux, lorsque l'employeur soulignait au contraire que les risques d'infection n'étaient pas inclus dans ces 93,33 %, la cour d'appel a dénaturé ses conclusions d'appel en violation du principe susvisé ;

3°/ que les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que les salariés sollicitaient la

condamnation de leur employeur à leur verser une "prime pour travaux dangereux" ; qu'en condamnant la société Suez RV Île-de-France à leur verser "une majoration de salaire" d'un montant mensuel de 70 euros, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4°/ qu'à supposer que la cour d'appel ait accordé une majoration de salaire prenant la forme d'une prime, la société lui demandait de préciser si cette prime était due uniquement pour les périodes de travail ou bien y compris en cas de périodes de suspension du contrat de travail, et rappelait à cet égard que si la prime était due périodes de travail et de congés confondus, elle ne pouvait rentrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés que la cour d'appel a constaté que "la prime litigieuse est versée en contrepartie du travail réalisé par les salariés et destinée à compenser la sujétion permanente liée au caractère dangereux de leurs missions" et a assorti sa condamnation d'une indemnité de congés payés ; qu'en statuant ainsi sans toutefois préciser, comme elle y était invitée, que la prime devait être proratisée en fonction des seules périodes travaillées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3-14 de la convention collective des activités de déchets du 11 mai 2000 ;

5°/ que la société Suez RV Île-de-France faisait valoir que la prime de 70 euros versée au sein de la société Sita Nord-Est l'avait été en vertu d'un accord de fin de conflit qui ne faisait pas référence à l'article 3-14 de la convention collective, l'accord prévoyant le versement d'une "prime chauffeur Das" en contrepartie de la compétence particulière requise pour la collecte des déchets d'activités de soins, qui n'est pas reconnue par la convention collective ; qu'en jugeant que cette prime donnait une indication pour fixer le montant de la majoration due en application de l'article 3-14 de la convention collective à 70 euros, sans répondre à ce moyen péremptoire établissant que la prime chauffeur DAS n'avait pas le même objet que la majoration prévue par la convention collective, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Il résulte de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, que conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux. Ces majorations s'ajouteront, le cas échéant, à celles prévues par la présente convention collective.

10. Après avoir relevé que le caractère dangereux des produits collectés -aiguilles, seringues, lancettes, cathéters, pansements, gants souillés, poches de sang vides, déchets anatomiques humains, déchets présentant un risque infectieux- n'était pas contesté, la cour d'appel, qui a constaté que les mesures de prévention mises en place par l'employeur ne supprimaient pas le danger, a, hors toute dénaturation, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de procéder à des recherches inopérantes, pu décider que l'activité de collecte, de manipulation et de transport des contenants de ces produits était une activité à risque spécifique, et que les salariés qui y étaient affectés effectuaient un travail dangereux, leur ouvrant droit à la majoration de salaire prévue par la convention collective en contrepartie du travail effectué, majoration, dont elle a, après avoir constaté la carence de l'employeur, et exerçant son office, fixé le montant au vu des éléments fournis par les parties.

11. Les moyens ne sont en conséquence pas fondés.

12. Le rejet du premier moyen du pourvoi incident rend sans portée la première branche du deuxième moyen et le troisième moyen du même pourvoi pris d'une cassation par voie de conséquence.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les sociétés Proserve Dasri et Suez RV Île-de-France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par les sociétés Proserve Dasri et Suez RV Île-de-France et condamne la société Proserve Dasri à payer à MM. [T], [R], [H], [J], [U], [XP], [E], [W], [GA], [A], [FM], [XC], [K], [KH], [Z], [X], [I], [F] et [B] et au Syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien la somme globale de 3 500 euros ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen commun produit par la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour la société Proserve Dasri, demanderesse aux pourvois principaux n° N 20-18.537 et S 20-20.151 à K 20-20.168

La société PROSERVE DASRI reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit qu'elle était redevable à l'égard du salarié du règlement de la majoration de salaire prévue par l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet à compter du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salariés et, en conséquence, d'avoir condamné la société Proserve Dasri à régler au salarié une majoration de salaire d'un montant mensuel de 70 euros outre les congés payés (7 euros) du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salarié ainsi que la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et à verser au syndicat général des transports Cfdt du nord-ouest francilien la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral ;

Alors 1°) que le caractère dangereux d'une activité au sens de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet doit être apprécié intrinsèquement et ne peut être retenu que s'il persiste un risque suffisamment élevé pour être considéré encore comme dangereux en dépit des mesures de sécurité prises par l'employeur ; qu'il ne peut en revanche être déduit de l'existence de mesures de sécurité prises par l'employeur et destinées précisément à minimiser le risque ; que pour dire que le salarié effectuait un travail dangereux devant entraîner la majoration conventionnelle pour travaux dangereux, la cour d'appel, après avoir énoncé qu'il convenait de vérifier si la collecte et le transport des déchets d'activités de soins à risques infectieux (Dasri) étaient dangereux pour les salariés qui les effectuaient au regard des procédures mises en place par l'employeur, a retenu que si l'ensemble de ces dispositifs visaient à préserver la santé et la sécurité du salarié, il apparaissait qu'ils minimisaient le risque de danger mais ne le supprimaient pas totalement de sorte que l'entreprise avait défini un protocole de soins à respecter lorsque, par mégarde ou par malchance, le salarié se blessait ou se trouvait en contact avec les déchets collectés ; qu'en déduisant le caractère dangereux de l'activité en cause en se fondant sur l'existence des procédures mises en place par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité du salarié et du protocole de soins en cas d'accident, la cour d'appel a violé l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet ;

Alors 2°) que la notion de travaux dangereux au sens de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités

du déchet impose une exposition fréquente et régulière du salarié au risque indemnisé ; qu'en se bornant à énoncer que si les procédures mises en place par l'employeur visaient à préserver la santé et la sécurité du salarié, il apparaissait qu'elles minimisaient le risque de danger mais ne le supprimaient pas totalement, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la fréquence et l'intensité de l'exposition du salarié au danger, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

Alors 3°) qu'en retenant que l'employeur reconnaissait dans ses écritures que les principaux risques statistiques liés à l'activité Dasri résultaient à 93,33 % de la manutention des déchets (manutention manuelle, port de charges et risques d'infection) et des chutes et chocs des agents, cependant que ce pourcentage concernait tant les activités de collecte et de transport que les activités de conditionnement des Dasri, la cour d'appel, qui n'a pas précisé la proportion de risques qui se rattachait à la seule activité spécifique de collecte et de transport des Dasri, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet ;

Alors 4°), subsidiairement, que l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet dispose que ce sont les entreprises qui définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; qu'il en résulte que l'employeur a seul le pouvoir de définir, pour le passé et à plus forte raison pour l'avenir, les activités dangereuses et, le cas échéant, les majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; qu'en condamnant la société Proserve Dasri à régler au salarié « une majoration de salaire d'un montant mensuel de 70 euros outre les congés payés du 1er mars 2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salarié » (activité de collecte et de transport des Dasri), la cour d'appel, qui s'est substituée à l'employeur, tant pour le passé que pour l'avenir, a violé l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

Alors 5°), encore plus subsidiairement, que l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet dispose que les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux ; que pour retenir « comme correspondant à la juste indemnisation du travail dangereux prévue à l'article 3.14 de la convention collective susvisée, une augmentation de salaire mensuelle de 70 euros », la cour d'appel s'est fondée sur le bulletin de salaire d'un salarié de la société Sita Nord Est, et sur le bulletin de salaire d'un ancien salarié de la société Veolia, contrats transférés à la société Proserve Dasri en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en se fondant, pour fixer le montant de la majoration litigieuse, sur la situation d'autres entreprises et en s'abstenant de tenir compte des particularités de la société Proserve Dasri, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.14 de la convention collective susvisée ;

Alors 6°), encore plus subsidiairement, que le salaire n'est dû que dans la mesure du travail effectivement accompli par le salarié ; qu'en refusant « de limiter le montant de l'augmentation de salaire « par jour travaillé » », et en retenant « une augmentation de salaire mensuelle » forfaitaire, quand elle constatait que la majoration de salaire pour travaux dangereux était « versée en contrepartie du travail réalisé par les salariés », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que la majoration de salaire aurait dû être indexée en fonction du temps de travail effectif et du temps réel d'exposition au prétendu risque, a violé les articles L. 1221-1 et L. 3221-3 du code du travail.

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Suez RV Île-de-France, demanderesse au pourvoi incident

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Suez RV IDF fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR dit que les sociétés Suez RV Ile de France et SAS Proserve Dasri sont redevables à l'égard des salariés du règlement de la majoration de salaire prévue par l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet, pour la période allant jusqu'au 28/02/2018 pour la première, et à compter du 01/03/2018 jusqu'à la date de l'arrêt de l'exercice de cette activité par le salarié pour la seconde, de l'AVOIR en conséquence condamnée à régler aux salariés une majoration de salaire d'un montant mensuel de 70 euros outre les congés-payés y afférents (7 euros) jusqu'au 28/02/2018 dans la limite de la prescription, la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de leur préjudice moral, de l'AVOIR en conséquence condamnée à verser au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts en

réparation de son préjudice moral et d'AVOIR condamné les SAS Suez RV Ile de France et SAS Proserve Dasri par moitié aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser aux salariés la somme de 150 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, et au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien la somme de 50 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

1/ ALORS QUE l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 dispose que « conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles et dangereux. Ces majorations s'ajouteront le cas échéant à celles prévues par la présente convention collective » ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que si la dangerosité des déchets d'activités de soins à risque infectieux (DASRI) est admise par toutes les parties, elle ne rend pas nécessairement elles-mêmes dangereuses les activités de collecte et de transport de ces déchets; que la cour d'appel a relevé que l'employeur justifiait d'un ensemble de mesures visant à préserver la santé et la sécurité des salariés - formation du salarié sur les déchets spéciaux, consignes de sécurité prodiguées par l'entreprise, protocoles à respecter, véhicules adaptés, équipements de protection individuelle obligatoires, contrôle de conformité, contenants spécifiques hermétiques, et enfin, autorisation donnée au salarié de refuser une collecte d'emballages non conformes, non verrouillés ou non identifiés- qui « minimisaient » le risque de danger ; qu'en jugeant que ces activités constituaient néanmoins des travaux dangereux au sens de la disposition conventionnelle précitée au motif inopérant que le risque de blessures et d'entrée en contact avec les déchets n'était pas « totalement supprimé » par les mesures applicables dans l'entreprise, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé que les activités en cause constituaient des travaux présentant des risques plus importants que les autres activités visées par la convention collective, voire même que toute autre activité professionnelle pour laquelle il n'existe pas de risque nul, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 3.14 de la convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 ;

2/ ALORS QU'interdiction est faite au juge de dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses écritures d'appel (p 11), l'employeur, sur la base d'un tableau statistique figurant dans le rapport Progexa produit par la partie adverse (pièce adverse n° 17, en production) faisait valoir que « sur les 30 accidents du travail répertoriés sur une période de 3 ans, 93,33 % sont liés à la manutention, des chocs ou des chutes de plein pied. Les principaux risques statistiques liés à l'activité de collecte DASRI sont donc à part égale, liés à la manutention ou aux chutes (p 32). Le risque prégnant est donc très loin d'être biologique » ; que le tableau auquel il se référait précisait en effet que 50 % des accidents étaient liés à des chutes ou des chocs de plein pied et 43,33 % d'entre eux à la manutention, le rapport précisant sur ce point que les accidents de manutention se traduisaient par des douleurs ressenties pendant le port de charge ; que dès lors en affirmant que « l'employeur reconnaît dans ses écritures que les principaux risques statistiques liés à l'activité DASRI résultent à 93,33 % de la manutention des déchets (manutention manuelle, port de charges et risques d'infection) et des chutes et chocs des agents » pour en déduire que les activités de collecte et de transport des DASRI constituaient des travaux dangereux, lorsque l'employeur soulignait au contraire que les risques d'infection n'étaient pas inclus dans ces 93,33 %, la cour d'appel a dénaturé ses conclusions d'appel en violation du principe susvisé;

3/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que les salariés sollicitaient la condamnation de leur employeur à leur verser une « prime pour travaux dangereux » (V. leurs conclusions d'appel p 44, p 52 et s.) ; qu'en condamnant la société Suez RV IDF à leur verser « une majoration de salaire » d'un montant mensuel de 70 euros, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4/ ALORS QU'à supposer que la cour d'appel ait accordé une majoration de salaire prenant la forme d'une prime, la société lui demandait de préciser si cette prime était due uniquement pour les périodes de travail ou bien y compris en cas de périodes de suspension du contrat de travail, et rappelait à cet égard que si la prime était due périodes de travail et de congés confondues, elle ne pouvait rentrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (conclusions d'appel de l'exposante p 22-23); que la cour d'appel a constaté que « la prime litigieuse est versée en contrepartie du travail réalisé par les salariés et destinée à compenser la sujétion permanente liée au caractère dangereux de leurs missions » et a assorti sa condamnation d'une indemnité de congés payés ; qu'en statuant ainsi sans toutefois préciser, comme elle y était invitée, que la prime devait être proratisée en fonction des seules périodes travaillées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3-14 de la convention collective des activités de déchets du 11 mai 2000 ;

5/ ALORS QUE la société Suez RV IDF faisait valoir que la prime de 70 euros versée au sein de la société Sita Nord Est l'avait été en vertu d'un accord de fin de conflit qui ne faisait pas référence à l'article 3-14 de la convention collective, l'accord prévoyant le versement d'une « prime chauffeur DAS » en contrepartie de la compétence particulière requise pour la collecte des déchets d'activités de soins, qui n'est pas reconnue par la convention collective (conclusions d'appel de l'exposante p 12, article 2 de l'accord de fin de conflit du 30 avril 2013) ; qu'en jugeant que cette prime donnait une indication pour fixer le montant de la majoration due en application de l'article 3-14 de la convention collective à 70 euros, sans répondre à ce moyen péremptoire établissant que la prime chauffeur DAS n'avait pas le même objet que la majoration prévue par la convention collective, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La société Suez RV IDF FAIT GRIEF aux arrêts attaqués de l'AVOIR condamnée à régler aux salariés la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de leur préjudice moral, d'AVOIR condamné les SAS Suez RV Ile de France et SAS Proserve Dasri par moitié aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser aux salariés la somme de 150 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

1/ ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif des arrêts accordant aux salariés un rappel de salaire entraînera par voie de conséquence la cassation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que l'interprétation faite par l'employeur des dispositions conventionnelles litigieuses, divergente de celle des salariés, n'est pas en soi constitutive d'une faute justifiant sa condamnation à des dommages et intérêts ; qu'en le condamnant néanmoins à indemniser le préjudice moral subi par les salariés sans caractériser que la société avait de mauvaise foi estimé que l'activité de collecte et de transport des DASRI ne constituait pas des travaux dangereux au sens de l'article 3-14 de la convention collective applicable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1231-6 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La société SUEZ RV IDF FAIT GRIEF aux arrêts attaqués de l'AVOIR condamnée à verser au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et d'AVOIR condamné les SAS Suez RV Ile de France et SAS Proserve Dasri par moitié aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser au syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien la somme de 50 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

ALORS QUE la cassation à intervenir du chef de dispositif des arrêts accordant aux salariés un rappel de salaire en application de l'article 3-14 de la convention collective applicable entraînera par voie de conséquence la cassation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 11
9 juillet 2020 (n°18/03936 (et 18 autres))

Textes appliqués

Article 3.14 de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 30-03-2022
- Cour d'appel de Versailles 11 09-07-2020