30 mars 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-19.892

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00408

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 30 mars 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 408 F-D

Pourvoi n° K 20-19.892

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

1°/ M. [V] [H], domicilié [Adresse 1],

2°/ la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention, dont le siège est [Adresse 3],

3°/ l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, dont le siège est [Adresse 2],

ont formé le pourvoi n° K 20-19.892 contre l'arrêt rendu le 3 juillet 2020 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige les opposant à la société Altran technologies, dont le siège est [Adresse 4], défenderesse à la cassation.

La société Altran technologies a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Les demandeurs au pourvoi principal invoquent, à l'appui de leur recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son 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 Didier et Pinet, avocat de M. [H], de la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention, et de l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Altran technologies, après débats en l'audience publique du 9 février 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Flores, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

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

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon , 3 juillet 2020), M. [H] a été engagé le 12 novembre 2013 par la société Altran technologies en qualité d'ingénieur d'études, statut cadre.

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

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes se rapportant à l'exécution de son contrat de travail.

4. L'union locale CGT 5e et 9e de Lyon ainsi que la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention (les syndicats) sont intervenues volontairement à l'instance.

5. Le salarié a quitté les effectifs de la société le 4 mai 2016.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié, 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 moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter le montant des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, des congés payés et prime de vacances afférents, alors :

« 1° / qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et 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 ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ; qu'à défaut, la convention de forfait en heures sur

la semaine à laquelle ils ont été soumis leur étant inopposable, la rémunération perçue par les salariés en application de celle-ci est réputée correspondre à la durée légale du travail ; que, pour limiter le montant des rappels d'heures supplémentaires alloués au salarié exposant, la cour d'appel a retenu que la convention fixe un salaire forfaitaire annuel pour les 218 jours travaillés au titre du forfait et précise que cette rémunération forfaitaire englobe les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures "et qu' il s'en déduit ( ) que l'accord entre les parties était de rémunérer le salarié sur une base de 38 heures 30 par semaine, ce qui est confirmé par les mentions figurant sur le bulletin de salaire" ; qu'elle en a déduit que, nonobstant l'inopposabilité de la convention de forfait, il a été effectivement rémunéré sur une base de 38 heures 30 et ne peut prétendre, entre la 35e et la 38e heure et demie, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais seulement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée convenue ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de la neutralisation des conventions de forfait en heures que la rémunération qui avait été servie au salarié en application de celle-ci était réputée correspondre au paiement des heures de travail dans la limite de la durée légale du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ que si le salarié qui a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière ne peut prétendre au paiement du salaire de base une deuxième fois et ne peut, en conséquence, solliciter que le paiement des majorations afférentes aux heures supplémentaires, il appartient aux juges du fond de constater le paiement effectif du nombre d'heures prévues audit forfait, lequel ne résulte pas de la référence à la convention de forfait illicite portée sur le contrat de travail et les bulletins de paie ; qu'en statuant comme elle l'a fait sur le fondement d'une convention de forfait en heures déclarée inopposable au salarié et de bulletins de paie portant uniquement la mention 2A Cadre 38h30 218 j", lesquels n'établissaient pas l'existence d'un paiement effectif des heures accomplies entre la 35e et la 38e heure et demie, la cour d'appel a violé l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, ensemble les articles L. 3121-1 et L. 3171-4 du code du travail en leur rédaction applicable litige. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

9. Après avoir retenu l'inopposabilité de la convention de forfait en heures, la cour d'appel, recherchant la commune intention des parties, a décidé que celles-ci étaient convenues d'une rémunération contractuelle fixée pour une durée hebdomadaire de 38 h 30 et constaté que cette rémunération de base avait été payée par l'employeur. Elle en a déduit à bon droit que le salarié ne pouvait prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur

Enoncé du moyen

11.L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser des dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence déguisée, 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, il résulte des constatations de l'arrêt que la clause de loyauté stipulait que dans le cadre de son activité salariée au sein de la société, [le salarié] s'engage à toujours agir de manière loyale et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail" et qu' au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents 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"; 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 « a incontestablement vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail » et devait s'analyser en une clause de non-concurrence illicite, la cour d'appel a méconnu les conséquences de ses propres constatations et 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1, L. 1222-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

12. Selon le premier de ces textes le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

13. Aux termes du deuxième, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

14. Pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence déguisée, l'arrêt retient que la clause litigieuse a incontestablement vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail et a pour effet de limiter la liberté du salarié de travailler chez une société concurrente, ce dont il déduit qu'elle constitue une clause de non-concurrence laquelle, en l'absence de toute contrepartie financière et de limitation dans l'espace, est nulle. L'arrêt ajoute que cette clause qui interdit au salarié de solliciter un client au cours des missions qui lui sont confiées en vue de négocier une éventuelle embauche occasionne incontestablement un préjudice à celui-ci en ce qu'elle lui interdit d'anticiper une reconversion professionnelle.

15. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la clause litigieuse faisait interdiction au salarié, au cours des missions qui lui étaient confiées, de solliciter ou de répondre à un client en vue de négocier une éventuelle embauche, ce dont il résultait que ces stipulations, qui s'appliquaient uniquement au cours de la relation de travail, ne pouvaient relever d'une clause de non-concurrence, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

16. La cassation du chef de dispositif critiqué par le moyen du pourvoi incident, entraîne, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui confirme le jugement en ce qu'il dit que la clause de loyauté incluse dans les contrats de travail était une clause de non-concurrence déguisée, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

17. En revanche elle n'entraîne pas la cassation des chefs de dispositif qui condamnent l'employeur à verser une

indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens, justifiés par d'autres condamnations non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la clause de loyauté incluse dans le contrat de travail est une clause de non-concurrence déguisée et condamne la société Altran technologies à verser au salarié des dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence déguisée, l'arrêt rendu le 3 juillet 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

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 Lyon autrement composée ;

Condamne M. [H], l'union locale CGT 5e et 9e de Lyon et la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. [H], la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention et l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, demandeurs au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le salarié exposant fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité le montant des rappels d'heures supplémentaires, de congés payés y afférents et de primes de vacances qui lui ont été alloués ;

1°) ALORS QU'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et 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 ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ; qu'à défaut, la convention de forfait en heures sur la semaine à laquelle ils ont été soumis leur étant inopposable, la rémunération perçue par les salariés en application de celle-ci est réputée correspondre à la durée légale du travail ; que, pour limiter le montant des rappels d'heures supplémentaires alloués au salarié exposant, la cour d'appel a retenu que « la convention fixe un salaire forfaitaire annuel pour les 218 jours travaillés au titre du forfait et précise que cette rémunération forfaitaire englobe les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures » et qu'« il s'en déduit ( ) que l'accord entre les parties était de rémunérer le salarié sur une base de 38 heures 30 par semaine, ce qui est confirmé par les mentions figurant sur le bulletin de salaire » ; qu'elle en a déduit que, nonobstant l'inopposabilité de la convention de forfait, il a été effectivement rémunéré sur une base de 38 heures 30 et ne peut prétendre, entre la 35ème et la 38ème heure et demie, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais seulement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée convenue ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de la neutralisation des conventions de forfait en heures que la rémunération qui avait été servie au salarié en application de celle-ci était réputée correspondre au paiement des heures de travail dans la limite de la durée légale du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°) ET ALORS, subsidiairement, QUE, si le salarié qui a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière ne peut prétendre au paiement du salaire de base une deuxième fois et ne peut, en conséquence, solliciter que le paiement des majorations afférentes aux heures supplémentaires, il appartient aux juges du fond de constater le paiement effectif du nombre d'heures prévues audit forfait, lequel ne résulte pas de la référence à la convention de forfait illicite portée sur le contrat de travail et les bulletins de paie ; qu'en statuant comme elle l'a fait sur le fondement d'une convention de forfait en heures déclarée inopposable au salarié et de bulletins de paie portant uniquement la mention « 2A Cadre 38h30 218 j », lesquels n'établissaient pas l'existence d'un paiement effectif des heures accomplies entre la 35ème et la 38ème heure et demie, la cour d'appel a violé l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, ensemble les articles L. 3121-1 et L. 3171-4 du code du travail en leur rédaction applicable litige.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le salarié exposant fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE la cassation qui interviendra sur le premier moyen relatif au paiement des heures supplémentaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt attaqué en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE la dissimulation partielle d'emploi salarié est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui effectué ; que, pour débouter le salarié de sa demande au titre du travail dissimulé, la cour d'appel a retenu qu'il a été payé « à hauteur de 38 heures 30, ce qui correspond aux mentions du bulletin de salaire », et que « l'absence de mention sur lesdits bulletins de ce qu'une partie des heures effectuées étaient des heures supplémentaires ne suffit pas à démontrer le caractère intentionnel du travail dissimulé » ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que le salarié avait été soumis à une convention de forfait en heures sur la semaine qui ne lui était pas applicable faute de percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, ce que ne pouvait ignorer l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail ;

3°) ET ALORS, plus subsidiairement, QUE l'infraction de travail dissimulé est constituée lorsque l'employeur persiste à appliquer aux salariés un dispositif conventionnel dont l'illicéité a été définitivement établie et dont il sait qu'il ne leur est pas applicable ; que selon le salarié exposant, l'employeur avait continué - en dépit de décisions de justice définitives reconnaissant le caractère illicite des conventions de forfait en heures sur la semaine - de lui appliquer une telle convention, au moins jusqu'au 31 décembre 2015 (cf. arrêt page 11 § 3 ; conclusions d'appel pages 52à 54) ; qu'en s'abstenant de rechercher si cette volonté délibérée de l'employeur de persister à soumettre le salarié exposant à une convention de forfait qu'il savait ne pas lui être applicable n'était pas constitutive d'une dissimulation partielle d'emploi salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Altran technologies, demanderesse au pourvoi incident

La société Altran Technologies reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer au salarié la somme de 1 000 € au titre de la clause de non-concurrence déguisée ;

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, il résulte des constatations de l'arrêt que la clause de loyauté stipulait que « dans le cadre de son activité salariée au sein de la société, [le salarié] s'engage à toujours agir de manière loyale et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail » et qu' « au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents 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 » ; 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 « a incontestablement vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail » et devait s'analyser en une clause de non-concurrence illicite, la cour d'appel a méconnu les conséquences de ses propres constatations et 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

Décision **attaquée**

Cour d'appel de lyon sb
3 juillet 2020 (n°17/09146)

Textes **appliqués**

Articles L. 1221-1, L. 1222-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 30-03-2022
- Cour d'appel de Lyon SB 03-07-2020