

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 juin 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 779 FS-B

Pourvoi n° D 21-10.621

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 22 JUIN 2022

La société CGI France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° D 21-10.621 contre l'arrêt rendu le 17 novembre 2020 par la cour d'appel de Riom (4e chambre civile, sociale), dans le litige l'opposant à M. [K] [Y], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

M. [Y] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

Le demandeur 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 Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société CGI France, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [Y], l'avis écrit de M. [S] et l'avis oral de Mme Rémerly, avocats généraux, après débats en l'audience publique du 11 mai 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavrois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Piquot, 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.

Désistement

1. La société CGI France, qui avait formé un pourvoi le 18 janvier 2021, a déclaré s'en désister purement et simplement le 31 janvier 2022.
2. M. [Y], qui avait formé un pourvoi incident le 5 juillet 2021, a, le 3 février 2022, pris acte du désistement et maintenu son pourvoi.
3. En l'absence d'acceptation du désistement, il y a lieu de le déclarer non avvenu et, en application de l'article 1024 du code de procédure civile, de statuer sur les deux pourvois.

Faits et procédure

4. Selon l'arrêt attaqué (Riom, 17 novembre 2020), M. [Y] a été engagé par la société Unilog, devenue Logica puis CGI France, le 17 juillet 1998 en qualité d'ingénieur de réalisation.
5. Par avenant en date du 21 mars 2012, le salarié a été promu au poste de chargé de projet, niveau 2.2, coefficient 130. A cette occasion, il a été soumis à une convention de forfait en heures à hauteur de 38 heures 30 par semaine prévue par l'article 3.2.2 de l'accord d'entreprise Logica sur la réduction du temps de travail du 30 juin 2008 lequel renvoie aux trois modalités d'organisation du travail prévues par les dispositions de l'accord collectif national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail attaché à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.
6. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin que la convention de forfait en heures lui soit déclarée inopposable et que lui soit alloué un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre congés payés afférents.

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l'employeur, pris en sa deuxième branche

Énoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'heures supplémentaires outre congés payés afférents, alors « que le principe de faveur implique en cas de concours de normes une comparaison entre avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'il ne peut être invoqué lorsque des dispositions conventionnelles viennent compléter les dispositions d'un accord de branche ; que la société CGI France avait précisément rappelé que les dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2008 venaient combler les lacunes des dispositions de l'accord collectif du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec qui n'avait pas précisé à quelle date la condition relative au PASS devait être appréciée ; qu'en affirmant qu'en ajoutant au texte de l'accord de branche une condition restrictive qui n'y figurait pas, l'accord d'entreprise aurait été moins favorable aux salariés, quand il ne faisait que pallier le silence du premier texte, la cour d'appel a méconnu l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 212-15-3 I devenu les articles L. 3121-38 et L. 3121-40 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'article 3 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, étendu, attaché à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et l'article 3.2.2 de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail UES Logica du 30 juin 2008 :

8. Selon l'article L. 215-15-3 I devenu l'article L. 3121-40 du code du travail, la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année est prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention prévoit les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

9. L'article 3 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 intitulé réalisation de missions dispose que ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

10. Dans un arrêt rendu le 26 mai 2004 (Soc., 26 mai 2004 n° 02-10.723, Bull V n° 144), la Cour de cassation a dit que s'analysent en une convention de forfait en heures assortie de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail les dispositions du chapitre 2, article 3, de l'accord qui prévoient, d'une part, une convention horaire sur la base hebdomadaire de trente-huit heures trente avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel, d'autre part, un nombre maximum de jours travaillés dans l'année.

11. L'accord Logica sur la réduction et l'aménagement du temps de travail daté du 30 juin 2008, après avoir rappelé en son article 3.2 que les parties signataires reconnaissent l'existence au sein de l'UES de trois modalités d'organisation du temps de travail qui correspondent aux définitions de l'accord national du 22 juin 1999, dispose en son article 3.2.2 que la modalité réalisation de missions s'applique aux salariés non concernés par la modalité standard ou la modalité en autonomie complète. Plus précisément, elle concerne les ingénieurs et cadres relevant a minima de la position 2.2 et du coefficient 130 et au plus du coefficient 170, soit la position 3.1 de la convention collective nationale Syntec, et dont la rémunération au moment de leur affectation dans la modalité est au moins égale au PASS.

12. Pour condamner l'employeur au paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt, après avoir rappelé que, pour l'appréciation du caractère plus ou moins favorable entre deux accords collectifs, il convient de procéder à une

comparaison des avantages ayant le même objet ou la même cause eu égard à l'ensemble des intéressés, et non eu égard à l'un d'entre eux en particulier, retient que l'accord collectif de réduction du temps de travail annexé à la convention collective Syntec, à la différence de l'accord collectif d'entreprise, ne précise pas que la condition de rémunération au moins égale au PASS ne s'applique que pour déterminer au départ la catégorie dont relève le salarié. Il estime que l'accord d'entreprise ajoute une condition restrictive, tenant à l'applicabilité dans le temps de ce critère de rémunération plancher, qui n'est pas expressément posée par l'accord de branche. Il ajoute que, plus généralement, l'intégration des salariés à la modalité RM emporte des conséquences dérogatoires au droit commun de la durée légale du travail en ce qu'elle autorise la conclusion d'une convention de forfait hebdomadaire et que l'intérêt du salarié commande de faire une stricte application des possibilités de dérogation à la durée légale du travail, en sorte que favoriser le maintien de la convention de forfait en dépit de la constatation, après l'admission du salarié dans la catégorie RM, de l'infériorité de sa rémunération par rapport au PASS serait contraire à l'intérêt du salarié. Il en déduit que, contrairement à ce que prétend l'employeur, ne serait-ce qu'en ajoutant au texte de l'accord de branche une condition restrictive qui n'y figure pas, l'accord d'entreprise du 30 juin 2008 apparaît moins favorable aux salariés que l'accord de niveau supérieur, ce dont il résulte que l'application de sa clause 3.2.2 susvisée, qui précise que la condition tenant à une rémunération au moins équivalente au PASS s'apprécie au moment de l'affectation dans la modalité RM, doit être écartée.

13. En se déterminant ainsi, sans préciser en quoi la définition par l'accord d'entreprise des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps était globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquences de la cassation

14. La cassation sur le chef de dispositif critiqué par le moyen, emporte, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif qui déclarent la convention de forfait inopposable au salarié, condamnent l'employeur à remettre un bulletin de salaire conforme à la condamnation, déboutent l'employeur de sa demande de remboursement des jours de réduction du temps de travail, déboutent le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour le préjudice subi, ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare inopposable à M. [Y] la convention de forfait hebdomadaire prévue par l'avenant à son contrat de travail, condamne la société CGI France à verser à M. [Y] la somme de 174,30 euros au titre d'un rappel d'heures supplémentaires outre congés payés afférents ainsi qu'à lui remettre un bulletin de salaire conforme, déboute M. [Y] de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice subi, déboute la société CGI France de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail, condamne M. [Y] à supporter la charge des entiers dépens, l'arrêt rendu le 17 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

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 ;

Condamne M. [Y] 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 vingt-deux juin deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour la société CGI France, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société CGI France reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à M. [Y] les sommes de 174,30 € au titre des heures supplémentaires et de 17,43 € au titre des congés payés afférents.

1/ ALORS QU'un accord collectif d'entreprise, conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date, dès lors que les signataires de cette convention antérieure à la loi en avaient prévu la possibilité; que l'article 1er du chapitre XI de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, annexé à la convention collective Syntec, prévoyait précisément que les accords d'entreprise ou d'établissement pouvaient prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière ; qu'une telle possibilité qui ne limite pas l'action des partenaires sociaux à la seule amélioration des conditions de travail résultant de la convention collective de branche, les autorise nécessairement à y déroger dans un sens défavorable dès que la loi admet cette possibilité ; qu'en affirmant que l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail du 30 juin 2008 ne pouvait déroger à l'accord de branche du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, quand l'article 1er du chapitre 11 dudit accord prévoyait expressément la possibilité d'une telle dérogation, la cour d'appel en a violé les stipulations ;

2/ ALORS QU'aux termes de l'article L. 132-23, devenu L. 2253-2 du code du travail, tel qu'applicable au moment de la conclusion de l'accord ARTT de branche, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement pouvait comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui lui étaient applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en disposait autrement ; qu'en retenant que sous l'empire des dispositions légales antérieures à la loi du 4 mai 2004, il ne pouvait être dérogé par accord d'entreprise aux stipulations contenues dans les accords de branche, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La société CGI France reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à M. [Y] les sommes de 174,30 € au titre des heures supplémentaires et de 17,43 € au titre des congés payés afférents.

1/ ALORS QUE ces motifs seront censurés par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le premier moyen, par application de l'article 625 du code de procédure civile ;

2/ ALORS (subsidièrement) QUE le principe de faveur implique en cas de concours de norme une comparaison entre avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'il ne peut être invoqué lorsque des dispositions conventionnelles viennent compléter les dispositions d'un accord de branche ; que la société CGI France avait précisément rappelé que les dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2008 venaient combler les lacunes des dispositions de l'accord collectif du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec qui n'avait pas précisé à quelle date la condition relative au PASS devait être appréciée ; qu'en affirmant qu'en ajoutant au texte de l'accord de branche une condition restrictive qui n'y figurait pas, l'accord d'entreprise aurait été moins favorable aux salariés, quand il ne faisait que palier le silence du premier texte, la cour d'appel a méconnu l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ;

3/ ALORS (subsidièrement) QU'aux termes de l'article 3 du chapitre II de l'accord de branche du 22 juin 1999, tel qu'interprété par la Cour de cassation, le bénéfice d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale constituait uniquement une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif ; qu'en affirmant que cette interprétation jurisprudentielle n'aurait pas été transposable à la situation de M. [Y] puisqu'il

revendiquait un rappel d'heures supplémentaires, quand elle s'était prononcée également sur une telle demande, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

4/ ALORS (subsidiatement) QUE la cour d'appel a constaté que selon l'article 3 du chapitre 2 de l'accord collectif de branche du 22 juin 1999, la modalité RM devait trouver à s'appliquer en raison du réel niveau d'autonomie et de reconnaissance des responsabilités confiées au salarié ; qu'en concluant que la suppression ou l'abaissement du niveau de rémunération minimum du salarié aurait pour conséquence qu'il ne relèverait plus de cette modalité quand elle avait elle-même constaté que c'était l'autonomie et le niveau de responsabilité du salarié qui justifiaient le recours à la modalité RM et à une convention de forfait en heures, et non le niveau de sa rémunération, elle a encore violé les dispositions susvisées.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La société CGI France reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à M. [Y] les sommes de 174,30 € au titre des heures supplémentaires et de 17,43 € au titre des congés payés afférents.

1/ ALORS QUE ces motifs seront censurés par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen, par application de l'article 625 du code de procédure civile ;

2/ ALORS (subsidiatement) QUE la cour d'appel a constaté d'une part, que la mention sur les bulletins de salaire d'une durée hebdomadaire de travail équivalente à 38h30 était insuffisante à étayer la demande de M. [Y] au titre des heures supplémentaires, cette mention n'étant qu'une conséquence de la convention de forfait en heures qui est privée d'effet pour cause d'inopposabilité, d'autre part, que sur les cinq années qui composaient la période au titre de laquelle la demande en rappel de salaires était formée, le salarié n'avait versé de décomptes hebdomadaires de son temps de travail que pour trois semaines et qu'enfin il ne fournissait aucun relevé, aucun agenda, ni aucun autre document, de quelque nature qu'il soit, qui permettrait à la cour de considérer qu'il apportait aux débats des éléments suffisamment précis pour que l'employeur puisse utilement répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'elle en a conclu qu'il tentait de s'affranchir des règles de preuve édictées par la cour de cassation en matière de réalisation des heures supplémentaires, lesquelles imposaient en premier lieu au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés ; qu'en faisant néanmoins droit à sa demande, la cour n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé l'article L.3171-4 du code du travail ;

3/ ALORS (subsidiatement) QUE bien que constatant que M. [Y] tentait de s'affranchir des règles de preuve édictées par la cour de cassation en matière de réalisation des heures supplémentaires et que l'employeur n'était tenu de répondre en fournissant ses propres éléments que si des éléments étaient préalablement communiqués par le salarié, la cour d'appel a retenu qu'à défaut de production, spontanée ou enjointe, par la société CGI France, de l'intégralité des relevés horaires, il devait être fait droit à la demande de rappel de salaires présentée par M. [Y] ; qu'en statuant de la sorte, elle a violé de plus fort l'article L. 3171-4 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [Y], demandeur au pourvoi incident

M. [Y] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement entrepris quant au montant du rappel de salaire accordé et condamné la société CGI France à lui verser la seule somme de 174,30 euros, outre celle de 17,43 euros au titre des congés payés afférents.

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié présentait, à l'appui de sa demande, un tableau des heures supplémentaires effectuées que l'employeur prétendait inexact, des

bulletins de salaire mentionnant 38h30 de travail hebdomadaire, ainsi que des relevés hebdomadaires transmis à l'employeur pour une période de trois semaines faisant apparaître la réalisation de 38h30 de travail hebdomadaire conformément aux indications des bulletins de salaire ; que pour limiter le rappel alloué au titre des heures supplémentaires, la cour d'appel a retenu que le salarié ne fournit aucun relevé, aucun agenda ni aucun autre document permettant de considérer qu'il apporte des éléments suffisamment précis pour que l'employeur puisse utilement répondre, et qu'à défaut de production de l'intégralité des relevés horaires par l'employeur, il ne pouvait être fait droit à la demande qu'au titre de la période pour laquelle le salarié produisait les relevés horaires ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.