

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 juillet 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 834 F-D

Pourvoi n° K 21-10.627

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 6 JUILLET 2022

1°/ la société Altran technologies, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 180],

2°/ la société Altran lab, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 180],

ont formé le pourvoi n° K 21-10.627 contre l'arrêt rendu le 18 novembre 2020 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige les opposant :

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

2°/ à M. [H] [X], domicilié [Adresse 50],

3°/ à Mme [YS] [N], épouse [DM], domiciliée [Adresse 29],

- 4°/ à M. [YI] [B] [VE], domicilié [Adresse 21],
- 5°/ à M. [G] [D], domicilié [Adresse 103],
- 6°/ à Mme [HF] [M], épouse [XV], domiciliée [Adresse 13],
- 7°/ à M. [AO] [E], domicilié [Adresse 51],
- 8°/ à M. [HG] [C], domicilié [Adresse 123],
- 9°/ à M. [HX] [ML], domicilié [Adresse 94],
- 10°/ à M. [KK] [EZ], domicilié [Adresse 142],
- 11°/ à M. [WD] [ZV], domicilié [Adresse 55],
- 12°/ à M. [R] [UY], domicilié [Adresse 166],
- 13°/ à M. [ZM] [YC], domicilié [Adresse 175],
- 14°/ à M. [GS] [ID], domicilié [Adresse 172],
- 15°/ à M. [DH] [ID], domicilié [Adresse 79],
- 16°/ à M. [GR] [NX], domicilié [Adresse 126],
- 17°/ à M. [IE] [JO], domicilié chez M. [CW], [Adresse 145],
- 18°/ à M. [VU] [OE], domicilié [Adresse 108],
- 19°/ à M. [Y] [ZG] [IZ], domicilié [Adresse 59],
- 20°/ à M. [ZX] [HW], domicilié [Adresse 37],
- 21°/ à Mme [TG] [DG], domiciliée [Adresse 149],
- 22°/ à M. [TV] [ZN], domicilié [Adresse 167],
- 23°/ à Mme [WI] [WJ], épouse [XA], domiciliée [Adresse 32],
- 24°/ à M. [PY] [TF], domicilié [Adresse 61],
- 25°/ à M. [XL] [RU], domicilié [Adresse 112],
- 26°/ à M. [JI] [ES], domicilié chez [TW] [ES], [Adresse 87],
- 27°/ à M. [ER] [JW], domicilié [Adresse 26],
- 28°/ à M. [CY] [PI], domicilié [Adresse 168],
- 29°/ à Mme [HA] [ME], domiciliée [Adresse 113],

30°/ à M. [ON] [LH], domicilié [Adresse 128],

31°/ à Mme [GC] [KT], domiciliée [Adresse 98],

32°/ à M. [JI] [MT], domicilié [Adresse 182],

33°/ à M. [WD] [PX], domicilié [Adresse 170],

34°/ à M. [MC] [JH], domicilié [Adresse 38],

35°/ à M. [WR] [GD], domicilié [Adresse 74],

36°/ à M. [XE] [FG], domicilié [Adresse 86],

37°/ à M. [ER] [SI], domicilié [Adresse 130],

38°/ à Mme [LX] [VM], domiciliée [Adresse 173],

39°/ à M. [LA] [WY], domicilié [Adresse 49],

40°/ à M. [ED] [IK], domicilié [Adresse 114],

41°/ à M. [KJ] [NP], domicilié [Adresse 54],

42°/ à M. [V] -[AM], domicilié [Adresse 171],

43°/ à M. [XW] [XN], domicilié [Adresse 110],

44°/ à M. [Y] [CZ], domicilié [Adresse 47],

45°/ à M. [Y] [WC], domicilié [Adresse 120],

46°/ à M. [GL] [DS], domicilié [Adresse 162],

47°/ à M. [FN] [CJ], domicilié [Adresse 8],

48°/ à M. [UA] [UR], domicilié [Adresse 177],

49°/ à M. [DX] [RM], domicilié [Adresse 65],

50°/ à M. [HI] [EK], domicilié [Adresse 30],

51°/ à Mme [P] [SX], domiciliée [Adresse 91],

52°/ à M. [XH] [NA], domicilié [Adresse 161],

53°/ à M. [MF] [RE], domicilié [Adresse 93],

54°/ à M. [Z] [FW], domicilié [Adresse 127],

55°/ à M. [S] [AF], domicilié [Adresse 27],

56°/ à M. [CF] [SP], domicilié [Adresse 82],

57°/ à Mme [OM] [SP], domiciliée [Adresse 151],

58°/ à M. [UZ] [UB], domicilié [Adresse 111],

59°/ à M. [XG] [IS], domicilié [Adresse 25],

60°/ à M. [HI] [IT], domicilié [Adresse 116],

61°/ à M. [TL] [AX], domicilié [Adresse 18],

62°/ à M. [TM] [HH], domicilié [Adresse 92],

63°/ à M. [WR] [BZ], domicilié [Adresse 67],

64°/ à M. [CS] [EC], domicilié [Adresse 70],

65°/ à M. [MC] [YZ], domicilié [Adresse 144],

66°/ à M. [FA] [DK], domicilié [Adresse 152],

67°/ à M. [WX] [CR], domicilié [Adresse 28],

68°/ à M. [VF] [BO], domicilié [Adresse 63],

69°/ à M. [KZ] [LW], domicilié [Adresse 106],

70°/ à M. [WT] [NI], domicilié [Adresse 136],

71°/ à M. [ER] [NH], domicilié [Adresse 11],

72°/ à M. [IY] [RL], domicilié [Adresse 90],

73°/ à M. [HG] [AW], domicilié [Adresse 129],

74°/ à M. [LI] [FV], domicilié [Adresse 150],

75°/ à M. [LB] [WB], domicilié [Adresse 178],

76°/ à M. [J] [UI], domicilié [Adresse 7],

77°/ à M. [WD] [XM], domicilié [Adresse 134],

78°/ à M. [JI] [AN] [YY], domicilié [Adresse 109],

79°/ à M. [FF] [XF] [YR], domicilié [Adresse 135],

80°/ à Mme [SY] [NB], domiciliée [Adresse 117],

81°/ à M. [NJ] [PA], domicilié [Adresse 9],

82°/ à M. [OL] [BS], domicilié [Adresse 41],
83°/ à M. [KM] [E], domicilié [Adresse 45],
84°/ à M. [LY] [CK], domicilié [Adresse 60],
85°/ à M. [ON] [VN], domicilié [Adresse 72],
86°/ à M. [OU] [DD], domicilié [Adresse 2],
87°/ à M. [JI] [VV], domicilié [Adresse 24],
88°/ à M. [UJ] [UC], domicilié [Adresse 133],
89°/ à M. [SB] [JX], domicilié [Adresse 10],
90°/ à M. [XG] [HN], domicilié [Adresse 84],
91°/ à M. [CI] [XU], domicilié [Adresse 64],
92°/ à M. [JN] [BB], domicilié [Adresse 42],
93°/ à M. [Y] [MD], domicilié [Adresse 66],
94°/ à M. [IU] [UH] [ZF] [ZU] [GT], domicilié [Adresse 143],
95°/ à M. [UX] [BU], domicilié [Adresse 154],
96°/ à M. [HI] [ZW], domicilié [Adresse 95],
97°/ à M. [CI] [YK], domicilié [Adresse 58],
98°/ à M. [PB] [VG], domicilié [Adresse 31],
99°/ à M. [NN] [SC], domicilié [Adresse 15],
100°/ à M. [SW] [AB], domicilié [Adresse 146],
101°/ à M. [FP] [DF], domicilié [Adresse 14],
102°/ à Mme [CD] [HV], domiciliée [Adresse 56],
103°/ à M. [T] [CM], domicilié [Adresse 22],
104°/ à M. [XO] [SJ], domicilié [Adresse 46],
105°/ à M. [FO] [OF], domicilié [Adresse 83],
106°/ à M. [GK] [JG], domicilié [Adresse 71],
107°/ à M. [BF] [MK], domicilié [Adresse 34],

108°/ à M. [I] [AT], domicilié [Adresse 97],

109°/ à M. [ZO] [MU], domicilié [Adresse 169],

110°/ à M. [NN] [JP], domicilié [Adresse 6],

111°/ à M. [KD] [AD], domicilié [Adresse 39],

112°/ à M. [YD] [NW], domicilié [Adresse 96],

113°/ à Mme [YX] [SA], domiciliée [Adresse 3],

114°/ à M. [AU] [RT], domicilié [Adresse 43],

115°/ à M. [K] [YB], domicilié [Adresse 124],

116°/ à M. [SH] [EY], domicilié [Adresse 159],

117°/ à M. [PH] [GJ], domicilié [Adresse 5],

118°/ à M. [GZ] [MM], domicilié chez [MS] [PC] [PJ], [Adresse 33],

119°/ à M. [FH] [OD], domicilié [Adresse 52],

120°/ à M. [LR] [BD], domicilié [Adresse 157],

121°/ à M. [GB] [WK], domicilié [Adresse 68],

122°/ à M. [Z] [WS], domicilié [Adresse 75],

123°/ à M. [ER] [TN], domicilié [Adresse 40],

124°/ à M. [DL] [IC], domicilié [Adresse 132],

125°/ à M. [NR] [CU], domicilié [Adresse 140],

126°/ à M. [WP] [NY], domicilié [Adresse 44],

127°/ à M. [LP] [KU], domicilié [Adresse 104],

128°/ à M. [SO] [JI], domicilié [Adresse 176],

129°/ à M. [UK] [ET], domicilié [Adresse 57],

130°/ à M. [TV] [AL] [A], domicilié [Adresse 147],

131°/ à M. [EB] [PO], domicilié [Adresse 35],

132°/ à M. [NO] [TT], domicilié [Adresse 53],

133°/ à M. [SW] [LG], domicilié [Adresse 105],

134°/ à M. [LO] [GE], domicilié [Adresse 158],

135°/ à M. [SW] [ZH], domicilié [Adresse 76],

136°/ à M. [BF] [RN], domicilié [Adresse 16],

137°/ à M. [TE] [HP], domicilié [Adresse 122],

138°/ à M. [KF] [JV], domicilié [Adresse 156],

139°/ à M. [DH] [MZ], domicilié [Adresse 89],

140°/ à M. [NO] [JB], domicilié [Adresse 4],

141°/ à M. [SW] [CI], domicilié [Adresse 179],

142°/ à M. [VF] [OK], domicilié [Adresse 118],

143°/ à M. [DO] [PW], domicilié [Adresse 77],

144°/ à M. [HO] [VL], domicilié [Adresse 36],

145°/ à M. [BW] [YP], domicilié [Adresse 131],

146°/ à M. [PP] [FX], domicilié [Adresse 163],

147°/ à Mme [AK] [EL], domiciliée [Adresse 181],

148°/ à M. [PZ] [GY], domicilié [Adresse 101],

149°/ à Mme [W] [IJ], domiciliée [Adresse 121] (États-unis),

150°/ à M. [AA] [LN], domicilié [Adresse 155],

151°/ à M. [ED] [FM], domicilié [Adresse 174],

152°/ à M. [KJ] [ZA], domicilié [Adresse 165],

153°/ à M. [BK] [VW], domicilié [Adresse 17],

154°/ à Mme [JA] [SS], domiciliée [Adresse 85],

155°/ à M. [AG] [SZ], domicilié [Adresse 141],

156°/ à M. [RG] [OV], domicilié [Adresse 69],

157°/ à M. [IL] [US], domicilié [Adresse 125],

158°/ à M. [NG] [KC], domicilié [Adresse 151],

159°/ à M. [L] [CP], domicilié [Adresse 138],

160°/ à M. [TU] [OS], domicilié [Adresse 115],

161°/ à M. [KS] [RD], domicilié [Adresse 148],

162°/ à M. [UA] [VT], domicilié [Adresse 73],

163°/ à M. [ED] [EE], domicilié [Adresse 107],

164°/ à M. [RV] [LV], domicilié [Adresse 160],

165°/ à M. [KE] [FU], domicilié [Adresse 78],

166°/ à M. [ZO] [UD], domicilié [Adresse 119],

167°/ à M. [PR] [HB], domicilié [Adresse 102],

168°/ à M. [LA] [IM], domicilié [Adresse 164],

169°/ à M. [KL] [OZ], domicilié [Adresse 100],

170°/ à M. [WD] [EI], domicilié [Adresse 88],

171°/ à Mme [U] [RK], domiciliée [Adresse 81],

172°/ à Mme [RF] [UO], domiciliée [Adresse 137],

173°/ à M. [F] [WA], domicilié [Adresse 48],

174°/ à M. [LA] [ZE], domicilié [Adresse 62],

175°/ à M. [XH] [DE], domicilié [Adresse 23],

176°/ à M. [SR] [HM], domicilié [Adresse 19],

177°/ à M. [ER] [CE], domicilié [Adresse 153],

178°/ à Mme [IR] [LJ], domiciliée [Adresse 99],

179°/ à M. [BR] [AE], domicilié [Adresse 20],

180°/ à M. [ER] [JY], domicilié [Adresse 1],

181°/ à M. [BM] [BC], domicilié [Adresse 139],

182°/ à la Fédération nationale CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, dont le siège est [Adresse 80],

défendeurs à la cassation.

M. [O] et 180 autres salariés ainsi que la Fédération nationale CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Les demanderesses au pourvoi principal invoquent, à l'appui de leur recours les trois moyens de cassation annexés au

présent arrêt.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat des sociétés Altran technologies et la Altran lab, de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. [O], et des 180 salariés ainsi que de la Fédération nationale CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, après débats en l'audience publique du 25 mai 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Sornay, 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.

Désistement partiel

1. Il est donné acte aux sociétés Altran technologie et Altran lab du désistement de leur pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Mme [HV], MM. [EC], [E], [DD] et [DE].

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 novembre 2020), M. [O] et 180 salariés de la société Altran technologies engagés en qualité de cadres étaient aux droits d'un contrat de travail qui comportait une convention de forfait sur une base de 38,30 heures par semaine.

3. La convention collective applicable aux relations de travail est la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

4. Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes se rapportant à l'exécution de leur contrat de travail.

5. La Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention (le syndicat), est intervenue volontairement à l'instance.

Recevabilité des pourvois incidents de Mme [HV], MM. [EC], [E], [DD] et [DE], examinée d'office

Vu les articles 614, 1010 et 1024 du code de procédure civile :

6. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des textes susvisés.

7. Il résulte de l'application de ces textes, qu'est irrecevable le pourvoi incident formé par un défendeur postérieurement à la notification par le demandeur au pourvoi principal d'un désistement pur et simple de ce pourvoi formé à son encontre.

8. Le désistement des sociétés Altran technologies et Altran lab ayant été notifié au conseil de Mme [HV], MM. [EC], [E], [DD] et [DE] le 18 mai 2021, les pourvois incidents formés par ces derniers le 20 juillet 2021, soit postérieurement à la notification du désistement, sont irrecevables.

9. En conséquence de quoi, les pourvois incidents de Mme [HV], MM. [EC], [EJ], [DD] et [DE] ne sont pas recevables.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal des sociétés Altran technologies et Altran lab, les premier, deuxième, troisième et quatrième moyens du pourvoi incident des salariés et du syndicat, ci-après annexés

10. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

11. La société Altran technologies fait grief à l'arrêt de la condamner à verser un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre congés payés et primes de vacances afférents, sauf à déduire une somme correspondant à la restitution des jours de repos, alors « qu'en présence d'une convention de forfait de salaire irrégulière, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente et que, lorsqu'il a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière, le salarié ne peut prétendre entre la 35ème et la dernière heure de ce forfait, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais peut uniquement prétendre aux majorations afférentes aux heures supplémentaires, effectuées au-delà de la durée légale, dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que, d'une part, les contrats de travail prévoient une rémunération forfaitaire incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 38 heures 30 et que, d'autre part, les bulletins de paie mentionnent une durée du travail de 38 heures 30 ; qu'en jugeant néanmoins qu'« en raison de l'inopposabilité des conventions de forfait contenues dans les contrats de travail, les heures de travail accomplies par les salariés au-delà de la durée légale du temps de travail n'ont pas été rémunérées » et que « c'est donc à tort que les sociétés demandent à titre subsidiaire de limiter leurs condamnations aux seules majorations pour heures supplémentaires », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a condamné l'employeur à payer deux fois les mêmes heures de travail, en violation des articles L. 3171-4 et L. 3121-1 du code du travail tels qu'applicables au litige et de l'article 1234 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

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

12. 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 trente-cinq heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

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

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

15. Pour dire que les salariés ont droit au paiement d'heures supplémentaires, outre les congés payés et la prime de

vacances afférents, et condamner l'employeur au paiement de sommes à ce titre, l'arrêt, après avoir dit que la convention de forfait en heures était inopposable aux salariés et constaté l'accomplissement de 3h30 supplémentaires par semaine, retient qu'en raison de l'inopposabilité des conventions de forfait contenues dans les contrats de travail, les heures de travail accomplies par les salariés au-delà de la durée légale du temps de travail n'ont pas été rémunérées et que c'est à tort que l'employeur demande à titre subsidiaire de limiter sa condamnation aux seules majorations pour heures supplémentaires.

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

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

17. Les sociétés Altran technologies et Altran lab font grief à l'arrêt de les condamner à verser au syndicat des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de l'atteinte aux intérêts de la profession, alors « que la cassation à intervenir sur l'un des deux premiers moyens entraînera par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a prononcé une condamnation a profit de la Fédération nationale CGT des sociétés d'étude de conseil et de prévention au titre de l'atteinte portée aux intérêts de la profession. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

18. La cassation sur le deuxième moyen du pourvoi principal se rapportant au rappel de salaire pour heures supplémentaires outre congés payés et prime de vacances afférents entraîne la cassation sur le chef de dispositif critiqué par le troisième moyen, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Portée et conséquence de la cassation

19. La cassation du chef de dispositif qui condamne la société Altran technologies à verser un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre congés payés et prime de vacances afférents, sous déduction d'une somme correspondant à la restitution des jours de repos, n'emporte pas cassation des chefs de dispositif condamnant les sociétés aux dépens ainsi qu'à verser une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations non remises en cause. En revanche, elle emporte cassation du chef de dispositif condamnant la société Altran lab à remettre des documents conformes.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

DECLARE IRRECEVABLES les pourvois incidents de Mme [HV], MM. [EC], [EJ], [DD] et [DE] ;

REJETTE les autres pourvoi incidents ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Altran technologies à verser aux salariés un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre primes de vacances et congés payés afférents sauf à déduire des sommes au titre de la restitution des JNT/JRTT, à remettre des documents conformes, condamne in solidum la société

Altran lab et la société Altran technologies à verser à la Fédération nationale CGT des sociétés d'étude de conseil et de prévention la somme globale de 5 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de l'atteinte aux intérêts de la profession, l'arrêt rendu le 18 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles autrement composée ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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 six juillet deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Altran Technologies reproche à l'arrêt infirmatif attaqué de l'avoir condamnée à payer à chacun des 178 défendeurs au pourvoi des sommes à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, de congés payés afférents et de prime de vacances y afférent, sauf à déduire une somme correspondant à la restitution des jours de repos ;

1°) ALORS QUE la stipulation, dans un accord de branche étendu, d'un dispositif, réservé à certaines catégories de salariés, de convention de forfait en heures comportant une modalité dérogatoire de comptabilisation des heures supplémentaires sur une base annuelle, n'a ni pour objet ni pour effet de priver les entreprises de la branche de la possibilité de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures conformes aux dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, applicable au litige, que la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois dès lors que la rémunération forfaitaire convenue est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; que, dès lors que le contrat ne stipule aucune annualisation des heures de travail effectuées et que le décompte de la durée du travail et des heures supplémentaires est opéré sur une base hebdomadaire, la convention de forfait hebdomadaire en heures, qui ne déroge à aucune règle légale impérative relative au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires, peut être librement convenue avec tout salarié, quels que soient les fonctions et le niveau de rémunération ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies faisait valoir que les contrats de travail conclus avec chacun des défendeurs au pourvoi prévoyaient une rémunération forfaitaire pour un horaire hebdomadaire de 38 heures 30 et exposait, sans être contredite, que cette rémunération était supérieure à la rémunération minimale conventionnelle pour un horaire de 38 heures 30 augmentée des majorations ; qu'elle faisait également valoir que les contrats ne comportaient aucune stipulation relative à une annualisation des heures de travail et que les heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 étaient décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées mensuellement ; qu'elle en déduisait que les conventions conclues avec les défendeurs au pourvoi étaient des conventions de forfait en heures hebdomadaires conformes au droit commun et que ces conventions librement conclues par les salariés étaient donc applicables, indépendamment de la condition de rémunération prévue pour les salariés relevant du dispositif conventionnel dérogatoire ; que la cour d'appel, qui a pourtant expressément constaté « l'absence d'annualisation du temps de travail dans les clauses contractuelles applicables aux salariés », s'est bornée à relever qu' « en réalité, en soumettant les salariés à une

convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire de trente-huit heures trente prévoyant, d'une part, un décompte de la durée du travail en jours dans la limite de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité, des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, d'autre part, une rémunération forfaitaire sur la base de 218 jours travaillés par année civile incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, les sociétés Altran Technologies et Altran Lab leur ont appliqué la modalité 2 de l'accord du 22 juin 1999 sans respecter l'ensemble des conditions exigées pour cette application », pour juger que les conventions de forfait devaient être privées d'effet ; qu'en statuant de la sorte, cependant qu'elle avait constaté « l'absence d'annualisation du temps de travail dans les clauses contractuelles applicables aux salariés » et qu'elle n'avait relevé aucune contrariété entre ces clauses et les dispositions des articles L. 3121-38 et L. 3121-41 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces textes et des articles 2 et 3 du Chapitre II de l'accord Syntec du 22 juin 1999, ensemble les articles L. 3121-10, 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE selon l'article L. 2251-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions légales qui revêtent un caractère d'ordre public ; qu'il résulte des articles L. 3121-38 et L. 3121-41, devenus L. 3121-56 et L. 3121-57, du code du travail que « tout salarié » peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois à condition que sa rémunération soit au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; qu'il résulte de ces dispositions qu'une convention ou un accord collectif ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet d'interdire la conclusion de convention individuelle de forfait en heures sur la semaine avec certaines catégories de salariés et de soumettre la conclusion d'une telle convention à des conditions rémunération distinctes de celles prévues par le code du travail ; qu'au cas présent, il est constant que les conventions de forfait conclues par la société Altran Technologies étaient des conventions de forfait en heures sur la semaine et qu'il n'était pas contesté que la rémunération des salariés était supérieure à la rémunération minimale conventionnelle pour la durée de travail accomplie augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; qu'il n'était, par ailleurs, pas contesté que les conventions de forfait ne prévoyaient pas d'annualisation des heures travaillées et que les heures supplémentaires au-delà de 38 heures 30 étaient décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées mensuellement ; qu'en jugeant que les conventions de forfait devaient être privées d'effet, cependant que ces conventions étaient conformes aux articles L. 3121-22, L. 3121-38 et L. 3121-41, devenus L. 3121-29, L. 3121-56 et L. 3121-57, du code du travail, la cour d'appel a violé ces textes, ensemble l'article L. 2251-1 du même code ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; que la comparaison doit être opérée au regard de l'ensemble des dispositions conventionnelles et contractuelles ayant le même objet ou la même cause ; qu'à cet égard, la convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures stipulée dans un contrat de travail est relative au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires et a donc le même objet et la même cause que les dispositions d'un accord collectif relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires, peu important que cet accord ne prévoie pas le recours au forfait ; qu'au cas présent, la société Altran Technologies faisait valoir que, pour les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure au plafond annuel de sécurité sociale et relèvent donc des dispositions du code du travail ou des modalités standard, modalité 1, prévues par l'article 2 Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la convention individuelle de forfait conclue avec la société Altran Technologies qui garantit au salarié le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires, peu important leur accomplissement, ainsi qu'un nombre maximum de 218 jours annuels travaillés et qui ne déroge à aucune règle impérative en matière de décompte de la durée du travail et à la rémunération, était plus favorable que les dispositions du code du travail et que les dispositions conventionnelles relatives aux modalités standard, modalité 1, qui laissent à l'employeur la faculté de décider librement de l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en refusant de rechercher si, s'agissant de salariés dont la rémunération était inférieure au plafond annuel de sécurité sociale, les dispositions du contrat de travail étaient plus favorables dispositions conventionnelles relatives au décompte de la durée du travail et à la rémunération des heures supplémentaires résultant des modalités standard, dite modalité 1, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2254-1 du code du travail et 2 du Chapitre II de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les

clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui, sauf stipulations plus favorables ; que la société Altran Technologies offrait de justifier que les conventions individuelles de forfait conclues avec chacun des défendeurs aux pourvois, d'une part, assurent aux salariés une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle pour le nombre d'heures convenu augmentée des majorations et, d'autre part, ne dérogent à aucune règle relative au décompte de la durée du travail ; qu'il en résultait qu'en concluant une telle convention les défendeurs aux pourvois n'avaient renoncé à aucun droit qu'ils tiennent de la loi ou de la convention collective ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer la convention individuelle de forfait au motif que le salarié « ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective », sans caractériser l'existence d'un droit conventionnel auquel chacun des défendeurs au pourvoi aurait renoncé en concluant une telle convention, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2254-1 du code du travail et des dispositions de l'accord national Syntec du 22 juin 1999 sur la durée du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE

15. La société Altran Technologies reproche à l'arrêt infirmatif attaqué de l'avoir condamnée à payer à chacun des 178 défendeurs au pourvoi des sommes à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, de congés payés afférents et de prime de vacances y afférent, sauf à déduire une somme correspondant à la restitution des jours de repos ;

ALORS QU'en présence d'une convention de forfait de salaire irrégulière, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente et que, lorsqu'il a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière, le salarié ne peut prétendre entre la 35ème et la dernière heure de ce forfait, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais peut uniquement prétendre aux majorations afférentes aux heures supplémentaires, effectuées au-delà de la durée légale, dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que, d'une part, les contrats de travail prévoient une rémunération forfaitaire incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 38 heures 30 (arrêt, p. 101 al. 1) et que, d'autre part, les bulletins de paie mentionnent une durée du travail de 38 heures 30 (arrêt, p. 102 al. 6) ; qu'en jugeant néanmoins qu'« en raison de l'inopposabilité des conventions de forfait contenues dans les contrats de travail, les heures de travail accomplies par les salariés au-delà de la durée légale du temps de travail n'ont pas été rémunérées » et que « c'est donc à tort que les sociétés demandent à titre subsidiaire de limiter leurs condamnations aux seules majorations pour heures supplémentaires », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a condamné l'employeur à payer deux fois les mêmes heures de travail, en violation des articles L. 3171-4 et L. 3121-1 du code du travail tels qu'applicables au litige et de l'article 1234 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

18. Les sociétés Altran Technologies et Altran Lab reprochent à l'arrêt attaqué de les avoir condamnées à verser à la fédération nationale CGT des sociétés d'étude de conseil et de prévention la somme globale de 5. 000 € en réparation du préjudice résultant de l'atteinte aux intérêts de la profession ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'un des deux premiers moyens entrainera par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a prononcé une condamnation a profit de la fédération nationale CGT des sociétés d'étude de conseil et de prévention au titre de l'atteinte portée aux intérêts de la profession.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [YL] [O], M. [H] [X], Mme [YS] [N] épouse [DM], M. [YI] [B] [VE], M. [G] [D], Mme [HF] [M] épouse [XV], M. [AO] [E], M. [HG] [C], M. [HX] [ML], M. [KK] [EZ], M. [WD] [ZV], M. [R] [UY], M. [ZM] [YC], M. [GS] [ID], M. [DH] [ID], M. [GR] [NX], M. [IE] [JO], M. [VU] [OE], M. [Y] [ZG] [IZ], M. [ZX] [HW], Mme [TG] [DG], M. [TV] [ZN], Mme [WI] [WJ] épouse [XA], M. [PY] [TF], M. [JI] [ES], M. [CY] [PI], Mme [HA] [ME], M. [ON] [LH], Mme [GC] [KT], M. [JI] [MT], M. [WD] [PX], M. [MC] [JH], M. [WR] [GD], M. [XE] [FG], M. [ER] [SI], Mme [LX] [VM], M. [LA] [WY], M. [ED] [IK], M. [KJ] [NP], M. [V] – [AM], M. [XW] [XN], M. [YJ] [CZ], M. [YJ] [WC], M. [GL] [DS], M. [FN] [CJ], M. [UA] [UR], M. [DX] [RM], M. [HI] [EK], Mme [P] [SX], M. [XH] [NA], M. [MF] [RE], M. [Z] [FW], M. [S] [AF], M. [CF] [SP], Mme [OM] [SP], M. [UZ] [UB], M. [XG] [IS], M. [HI] [IT], M. [TL] [AX], M. [TM] [HH], M. [WR] [BZ], M. [MC] [YZ], M. [FA] [DK], M. [WX] [CR], M. [VF] [BO], M. [KZ] [LW], M. [WT] [NI], M. [ER] [NH], M. [IY] [RL], M. [HG] [AW], M. [LI] [FV], M. [LB] [WB], M. [J] [UI], M. [WD] [XM], M. [JI] [AN] [YY], M. [FF] [XF] [YR], M. [NJ] [OT] [PA], M. [OL] [BS], M. [LY] [CK], M. [ON] [VN], M. [JI] [VV], M. [UJ] [UC], M. [SB] [JX], M. [XG] [HN], M. [CI] [XU], M. [JN] [BB], M. [Y] [MD], M. [IU] [UH] [ZF] [ZU] [GT], M. [UP] [BU], M. [HI] [ZW], M. [CI] [YK], M. [PB] [VG], M. [NN] [SC], M. [SW] [AB], M. [FP] [DF], M. [T] [CM], M. [XO] [SJ], M. [FO] [OF], M. [GK] [JG], M. [BF] [MK], M. [I] [AT], M. [ZO] [MU], M. [NN] [JP], M. [KD] [AD], M. [YD] [NW], Mme [YX] [SA], M. [AU] [RT], M. [K] [YB], M. [SH] [EY], M. [GZ] [MM], M. [FH] [OD], M. [GB] [WK], M. [Z] [WS], M. [ER] [TN], M. [NR] [CU], M. [WP] [NY], M. [LP] [KU], M. [SO] [JI], M. [UK] [ET], M. [TV] [AL] [A], M. [EB] [PO], M. [NO] [TT], M. [SW] [LG], M. [LO] [NC], M. [SW] [ZH], M. [BF] [RN], M. [TE] [HP], M. [KF] [JV], M. [DH] [MZ], M. [NO] [JB], M. [SW] [CI], M. [VF] [OK], M. [DO] [PW], M. [HO] [VL], M. [BW] [YP], M. [PP] [FX], Mme [AK] [EL], M. [PZ] [GY], Mme [W] [IJ], M. [AA] [LN], M. [ED] [FM], M. [KJ] [ZA], M. [BK] [VW], Mme [JA] [SS], M. [AG] [SZ], M. [RG] [OV], M. [IL] [US], M. [NG] [KC], Mme [L] [CP], M. [TU] [OS], M. [KS] [RD], M. [UA] [VT], M. [ED] [EE], M. [RV] [LV], M. [KE] [FU], M. [ZO] [UD], M. [PR] [HB], M. [LA] [IM], M. [KL] [OZ], M. [WD] [EI], Mme [U] [RK], Mme [RF] [UO], M. [F] [WA], M. [LA] [ZE], M. [SR] [HM], M. [ER] [CE], Mme [IR] [LJ], M. [BR] [AE], M. [ER] [JY], M. [BM] [BC], M. [CS] [EC], Mme [CD] [HV], M. [XH] [DE] et M. [KM] [WZ] grief à l'arrêt attaqué de les AVOIR déboutés de leurs demandes de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;

1°) ALORS 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 les salariés de leurs demandes au titre du travail dissimulé, la cour d'appel a retenu que « la conclusion d'une convention de forfait en dehors des conditions prévues par les clauses conventionnelles ne suffit pas à caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler les heures de travail accomplies par ses salariés » ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que les salariés avaient été soumis à une convention de forfait qui ne leur était nécessairement pas applicable faute de percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, ce que ne pouvait ignorer la société Altran Technologies et/ou la société Altran Lab, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail ;

2°) ET ALORS, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que « contrairement à ce qu'affirment les salariés et le syndicat, la société Altran n'a pas continué à appliquer les conventions de forfait litigieuses comme si de rien n'était, en ignorant les décisions de justice ayant relevé leur irrégularité » et qu'« il est en effet justifié de la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise en 2016 pour tenir compte de cette situation » ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que l'employeur avait continué de soumettre les salariés exposants à des conventions de forfait qu'il savait ne pas leur être applicables jusqu'à la fin de l'année 2015 en dépit de deux arrêts de la cour d'appel de Toulouse datés des 12 et 15 septembre 2014 et d'un arrêt de la Cour de cassation du 4 novembre 2015, ce qui révélait l'intention de la société Altran Technologies et/ou la société Altran Lab de dissimuler partiellement l'emploi des salariés, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 8221-5 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [Y] [ZG] [IZ], M. [ER] [SI], Mme [P] [SX], M. [LB] [WB], Mme [SY] [NB], M. [FO] [OF], M. [WP] [NY] et M. [KS] [RD] font grief à l'arrêt attaqué de les AVOIR déboutés de leurs demandes de dommages-intérêts pour suspension frauduleuse du contrat de travail ;

1°) ALORS QUE, pendant la période de prêt de main-d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu ; qu'en déboutant dès lors les salariés de leur demande en paiement de dommages-intérêts pour suspension frauduleuse du contrat de travail, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (cf. conclusions d'appel p. 90, § 4 et suiv.), si la convention de détachement ne stipulait pas clairement la suspension du contrat de travail et si, en cela, elle ne contrevenait pas aux dispositions d'ordre public régissant le prêt de main-d'oeuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 ;

2°) ALORS, subsidiairement, QU'en déboutant les salariés de leur demande à ce titre, motifs pris que « les salariés ont été détachés avec leur accord au sein d'une société du même groupe spécialisée dans les programmes de recherche et que l'ensemble des droits et avantages de ces personnes ont été conservés pendant toute la durée de ces programmes avant leur retour dans l'entreprise », la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, privant sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 ;

3°) ET ALORS QUE la privation d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts cause aux salariés un préjudice qu'il appartient aux juges du fond d'évaluer ; qu'en jugeant dès lors que « la mise à disposition n'a donc entraîné aucun préjudice pour les salariés, quand bien même leur rémunération habituelle leur aurait été versée par la société Altran Lab au lieu d'Altran Technologies pendant la durée du prêt de main-d'oeuvre », sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (cf. conclusions d'appel p. 91, § 7), si leur mise à disposition de la société Altran Lab dans le cadre d'une convention de détachement impliquant la suspension de leur contrat de travail ne les avait pas privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, ce qui était de nature à leur causer préjudice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1382, devenu 1240, du code civil et l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [YL] [O], M. [H] [X], Mme [YS] [N] épouse [DM], M. [YI] [B] [VE], M. [G] [D], Mme [HF] [M] épouse [XV], M. [AO] [E], M. [HG] [C], M. [HX] [ML], M. [KK] [EZ], M. [WD] [ZV], M. [R] [UY], M. [ZM] [YC], M. [GS] [ID], M. [DH] [ID], M. [GR] [NX], M. [IE] [JO], M. [VU] [OE], M. [Y] [ZG] [IZ], M. [ZX] [HW], Mme [TG] [DG], M. [TV] [ZN], Mme [WI] [WJ] épouse [XA], M. [PY] [TF], M. [JI] [ES], M. [CY] [PI], Mme [HA] [ME], M. [ON] [LH], Mme [GC] [KT], M. [JI] [MT], M. [WD] [PX], M. [MC] [JH], M. [WR] [GD], M. [XE] [FG], M. [ER] [SI], Mme [LX] [VM], M. [LA] [WY], M. [ED] [IK], M. [KJ] [NP], M. [V] – [AM], M. [XW] [XN], M. [Y] [CZ], M. [Y] [WC], M. [GL] [DS], M. [FN] [CJ], M. [UA] [UR], M. [DX] [RM], M. [HI] [EK], Mme [P] [SX], M. [XH] [NA], M. [MF] [RE], M. [Z] [FW], M. [S] [AF], M. [CF] [SP], Mme [OM] [SP], M. [UZ] [UB], M. [XG] [IS], M. [HI] [IT], M. [TL] [AX], M. [TM] [HH], M. [WR] [BZ], M. [MC] [YZ], M. [FA] [DK], M. [WX] [CR], M. [VF] [BO], M. [KZ] [LW], M. [WT] [NI], M. [ER] [NH], M. [IV] [RL], M. [HG] [AW], M. [LI] [FV], M. [LB] [WB], M. [J] [UI], M. [WD] [XM], M. [JI] [AN] [YY], M. [FF] [XF] [YR], M. [NJ] [OT] [PA], M. [OL] [BS], M. [LY] [CK], M. [ON] [VN], M. [JI] [VV], M. [UJ] [UC], M. [SB] [JX], M. [XG] [HN], M. [CI] [XU], M. [JN] [BB], M. [Y] [MD], M. [IU] [UH] [ZF] [ZU] [GT], M. [UP] [BU], M. [HI] [ZW], M. [CI] [YK], M. [PB] [VG], M. [NN] [SC], M. [SW] [AB], M. [FP] [DF], M. [T] [CM], M. [XO] [SJ], M. [FO] [OF], M. [GK] [JG], M. [BF] [MK], M. [I] [AT], M. [ZO] [MU], M. [NN] [JP], M. [KD] [AD], M. [YD] [NW], Mme [YX] [SA], M. [AU] [RT], M. [K] [YB], M. [SH] [EY], M. [GZ] [MM], M. [FH] [OD], M. [GB] [WK], M. [Z] [WS], M. [ER] [TN], M. [NR] [CU], M. [WP] [NY], M. [LP] [KU], M. [SO] [JI], M. [UK] [ET], M. [TV] [AL] [A], M. [EB] [PO], M. [NO] [TT], M. [SW] [LG], M. [LO] [NC], M. [SW] [ZH], M. [BF] [RN], M. [TE] [HP], M. [KF] [JV], M. [DH] [MZ], M. [NO] [JB], M. [SW] [CI], M. [VF] [OK], M. [DO] [PW], M. [HO] [VL], M. [BW] [YP], M. [PP] [FX], Mme [AK] [EL], M. [PZ] [GY], Mme [W] [IJ], M. [AA] [LN], M. [ED] [FM], M. [KJ] [ZA], M. [BK] [VW], Mme [JA] [SS], M. [AG] [SZ], M. [RG] [OV], M. [IL] [US], M. [NG] [KC], Mme [L] [CP], M. [TU] [OS], M. [KS] [RD], M. [UA] [VT], M. [ED] [EE], M. [RV] [LV], M. [KE] [FU], M. [ZO] [UD], M. [PR] [HB], M. [LA] [IM], M. [KL] [OZ], M. [WD] [EI], Mme [U] [RK], Mme [RF] [UO], M. [F] [WA], M. [LA] [ZE], M. [SR] [HM], M. [ER] [CE], Mme [IR] [LJ], M. [BR] [AE], M. [ER] [JY], M. [BM] [BC], M. [CS] [EC], Mme [CD] [HV], M. [XH] [DE] et M. [KM] [E] font grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la clause de loyauté figurant aux contrats de travail des salariés est licite et, en conséquence, de les AVOIR déboutés de leur demande de dommages-intérêts pour nullité de cette clause ;

1°) ALORS QUE constitue une clause de non-concurrence, la stipulation faisant interdiction à un salarié d'entrer en

relation, directement ou indirectement, et selon quelque procédé que ce soit, avec la clientèle auprès de laquelle il était intervenu lorsqu'il était au service de son ancien employeur ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes indemnitaires, la cour d'appel a constaté que, « si la clause de non-concurrence les empêche effectivement d'exercer une activité concurrente dans certaines limites et conditions, la clause de loyauté leur interdit seulement les agissements de concurrence déloyale ainsi que l'utilisation des informations confidentielles et des contacts qu'ils ont pu connaître au cours de leur activité professionnelle au sein du groupe Altran mais pas l'exercice d'une activité concurrente pourvu qu'elle se déroule de façon loyale » et que, « contrairement à que soutiennent les salariés, cette clause ne les empêche pas d'être embauchés par une société cliente du groupe Altran à l'issue de la relation contractuelle mais seulement de négocier leur embauche au cours des missions et d'utiliser au profit de leur nouvel employeur les informations et contacts auxquels ils ont eu accès durant leur travail au sein du groupe » ; que, relevant qu'« ils doivent donc attendre la fin de leur mission pour pouvoir changer d'employeur et s'engagent à ne pas lui livrer les informations et contacts dont ils ont eu connaissance au sein du groupe Altran », elle a retenu qu'« une telle clause, dont l'objet se borne à rappeler l'interdiction de concurrence déloyale qui s'impose à tout salarié, tant au cours du contrat de travail qu'après, ne porte donc pas atteinte à la liberté de travailler » ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que la clause à laquelle les salariés étaient soumis stipulait qu'« au cours des missions qui lui sont confiées auprès des différents client de la société Monsieur [FI] s'engage à ne pas solliciter ou/et à ne pas répondre à un client en vue de négocier son éventuelle embauche conscient que cela constituerait un manquement à son obligation de loyauté. Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ou au terme de celui-ci, le salarié s'interdit d'utiliser à titre personnel ou pour le compte d'une société concurrente ou non, les informations obtenues ou les contacts établis dans le cadre de ses fonctions et s'interdit également d'agir de sorte à constituer envers la société Altran Technologies ou plus généralement le groupe Altran une concurrence déloyale », ce dont il résultait qu'elle portait atteinte à leur liberté du travail et devait en conséquence être analysée comme une clause de non-concurrence, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°) ET ALORS QU'en retenant, par ailleurs, que « cette clause de loyauté complète en réalité la clause de non-concurrence prévue à l'article 9 du contrat de travail des intéressés, avec toutes les limites et conditions exigées pour sa validité, en prévoyant notamment une contrepartie financière à l'interdiction de concurrence », la cour d'appel a statué par un motif inopérant, privant sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [HI] [EK] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de la contestation de son licenciement et de sa demande consécutive en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE lorsqu'elle ne procède pas d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, l'insuffisance de prestation du salarié, que ce soit en termes de qualité ou de volume, est insusceptible de justifier un licenciement disciplinaire ; que, pour dire le licenciement disciplinaire justifié, la cour d'appel a retenu que « le client de la société Altran Technologies lui a envoyé, le 9 octobre 2018, une lettre pour se plaindre que M. [EK] ne réalisait pas les tâches qu'il devait effectuer et demander son retrait de la mission au plus vite ; que notamment, ce document déplore que "les livrables présentés par M. [EK] ne sont pas conformes aux attendus en niveau qualité et délais" » et que « l'employeur souligne le fait qu'en quatre semaines, le salarié n'a réalisé que huit exigences complètes au lieu de vingt alors qu'il s'agit de métriques éprouvées sur plusieurs projets et qu'il n'avait jamais informé le client d'une quelconque difficulté » ; qu'en statuant ainsi, sans expliquer concrètement en quoi cette insuffisance de prestation du salarié serait imputable à une mauvaise volonté délibérée de sa part ou à son abstention volontaire, laquelle ne résulte pas de l'existence d'un précédent rappel à l'ordre pour des faits similaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail et de l'article L. 1235-1 du même code en sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2°) ET ALORS, subsidiairement, QUE le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire ne peut reposer que sur une faute que les juges doivent caractériser ; qu'en reprochant dès lors à M. [EK], pour dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, d'avoir « négligé son travail en s'abstenant d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées et en ne prêtant pas attention aux consignes de travail », sans caractériser l'existence de directives effectivement données au salarié en termes de qualité et de volume de production, ni expliquer à quelles consignes de travail elle faisait référence ou préciser à quelle date elles et selon quelles modalités elles auraient été portées à la connaissance de l'intéressé, la

cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail et de l'article L. 1235-1 du même code en sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.