

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 janvier 2023

Rejet non spécialement motivé

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10023 F

Pourvoi n° X 21-12.110

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 JANVIER 2023

La société GSF-Celtus, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 4], a formé le pourvoi n° X 21-12.110 contre l'arrêt rendu le 18 décembre 2020 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [C] [Y], domicilié [Adresse 2],

2°/ à l'union départementale CGT-FO du Morbihan, dont le siège est [Adresse 3],

3°/ à Pôle emploi, domicilié [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations écrites de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société GSF-Celtus, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [Y], après débats en l'audience publique du 30 novembre 2022 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Dumont, 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 la présente décision.

1. Le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société GSF-Celtus aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société GSF-Celtus et la condamne à payer à M. [Y] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq janvier deux mille vingt-trois. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société GSF-Celtus

La société GSF Celtus fait grief à l'arrêt d'AVOIR déclaré la convention individuelle de forfait en jour inopposable à Monsieur [Y] et de l'AVOIR condamnée au paiement de 4 500 euros de rappel de salaire pour heures supplémentaires et 450 euros de congés payés afférents au titre de l'année 2014, de 25 600 euros de rappel de salaire pour heures supplémentaires et 2 600 euros de congés payés afférents au titre de l'année 2015, de 600 euros de contreparties obligatoires en repos au titre de l'année 2014 et 60 euros de congés payés afférents, 6 200 euros de contreparties obligatoires en repos au titre de l'année 2015 et 620 euros de congés payés afférents, de 615, 25 euros de solde d'indemnité de licenciement, et de 10 500 € en application des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail ;

1. ALORS QUE selon l'article L. 3121-46 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ; que cet entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié ; qu'en l'espèce la société GSF Celtus a fait valoir qu'elle avait organisé cet entretien le 4 février 2015, soit 5 mois après l'embauche du salarié et n'avait pas pu organiser d'entretien annuel pour l'année 2016 dès lors que le salarié, en arrêt maladie à compter du 18 janvier 2016, n'était jamais revenu dans l'entreprise ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que « l'entretien forfait jour du 4 février 2015 () relève certes une charge de travail importante, imputée au démarrage de ses fonctions et mentionne la possibilité « d'optimiser son temps de travail » en utilisant « les documents de suivi et trace », la nécessité de structurer les chantiers, « d'apprendre à connaître ses collègues de travail » avec l'objectif « sur le long terme de «se structurer et ainsi d'optimiser ses visites sur sites pour profiter et laisser du temps pour sa vie privée . » avec la mention à la rubrique rémunération d'une « augmentation prévue début mois pour confirmation du poste » » (arrêt p.7), qu'en jugeant néanmoins que l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'organiser un entretien annuel de suivi du forfait jours pour l'année 2015, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a

violé l'article L. 3121-46 du code du travail ;

2. ALORS QUE, selon l'article L. 3121-46 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige et l'accord collectif d'entreprise du 16 décembre 2008, l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ; que cet entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié ; qu'en l'espèce, la société GSF Celtus faisait valoir qu'elle avait organisé cet entretien annuel pour l'année 2015 et n'avait pas pu l'organiser pour l'année 2016 compte tenu de l'arrêt maladie de M. [Y], le 18 janvier 2016, à la suite duquel il n'était jamais revenu dans l'entreprise ; qu'en jugeant sans effet la convention individuelle de forfait jour au motif que l'employeur « s'est abstenu d'organiser un autre entretien de forfait jour, alors qu'il lui était loisible de le faire sans attendre février 2016 pour un salarié recruté le 13 octobre 2014, confirmé dans ses fonctions d'inspecteur en mars 2015 après l'entretien du février 2015 » (arrêt p.7), la cour d'appel, qui a exigé un second entretien annuel qui n'était prévu ni par la loi, ni par la convention collective, a ajouté une condition aux règles de droit applicables et a violé l'accord collectif d'entreprise du 16 décembre 2008 ainsi que l'article L. 3121-46 du code du travail ;

3. ALORS QUE l'accord collectif d'entreprise du 16 décembre 2008 prévoit que chaque salarié propose un état prévisionnel, sur un document type établi par la direction de ses journées et demi-journées de présence à l'avant dernier rapport hebdomadaire du mois précédent le mois concerné pour la validation de sa hiérarchie ; que le décompte définitif sera établi par le salarié au début du mois suivant le mois concerné et remis à la direction dans les meilleurs délais pour l'établissement de sa paie ; que le salarié doit respecter les durées minimales de repos et qu'en cas de violation exceptionnelle, il doit immédiatement en alerter sa hiérarchie et justifier de circonstances particulières et de l'urgence exceptionnelle ; que la société GSF Celtus faisait valoir, avec offre de preuve, qu'elle avait bien exécuté ces obligations dès lors que M. [Y] devait remplir chaque mois une fiche individuelle mensuelle de forfait jour sur laquelle il avait, non seulement la possibilité, mais surtout l'obligation d'alerter son employeur d'une surcharge de travail ayant pour conséquence une violation des dispositions légales de repos (conclusions p. 25 à 28) ; que pour priver d'effet la convention individuelle de forfait jour de M. [Y], la cour d'appel a jugé que « la conduite d'un entretien individuel ne suffit pas à elle seule à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables pour donner son plein effet à la convention de forfait » (arrêt p. 7) mais n'a pas recherché, ainsi qu'il lui était demandé, si l'employeur avait bien respecté les obligations de suivi mensuel de la charge de travail, obligations complémentaires à l'organisation d'un entretien annuel de suivi de la charge de travail ; en statuant ainsi la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'accord collectif d'entreprise du 16 décembre 2008 ;

4. ALORS QUE, la cassation à intervenir sur les trois premières branches entraînera, par voie de conséquence, celle du chef du dispositif ayant condamné la société exposante au paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires et des indemnités de congés payés afférents, dès lors que ces chefs de dispositifs sont unis par un lien de dépendance nécessaire, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

5. ALORS QUE, la cassation à intervenir sur les trois premières branches entraînera, par voie de conséquence, celle du chef du dispositif ayant condamné la société exposante au paiement des contreparties obligatoires en repos et des indemnités de congés payés afférents, dès lors que ces chefs de dispositifs sont unis par un lien de dépendance nécessaire, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

6. ALORS QUE, la cassation à intervenir sur les trois premières branches entraînera, par voie de conséquence, celle du chef du dispositif ayant condamné la société exposante au paiement d'indemnités à titre de solde d'indemnité de licenciement, dès lors que ces chefs de dispositifs sont unis par un lien de dépendance nécessaire, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile.