8 février 2023
Cour de cassation
Pourvoi nº 21-20.544

Chambre sociale - Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO10116

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HA

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 8 février 2023

Rejet non spécialement motivé

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10116 F

Pourvoi n° Q 21-20.544

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 8 FÉVRIER 2023

La société Maison Burtin, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Q 21-20.544 contre l'arrêt rendu le 9 juin 2021 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [U] [Y], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations écrites de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Maison Burtin, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [Y], après débats en l'audience publique du 14 décembre 2022 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Aubac, 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.

Motivation

1. Les moyens de cassation du pourvoi principal et celui du pourvoi incident
annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont 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 ces pourvois.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

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 ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit février deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Maison Burtin, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Maison Burtin fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer, avec intérêts légaux à compter du 9 mai 2018, et congés payés afférents, à M. [U] [Y] la somme de 1 800 euros en brut ;

1. ALORS QUE, selon l'article L. 3122-2 du code du travail dans sa version applicable au litige issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, qu'un tel accord doit notamment prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires ; que l'article L. 3122-4 du même code, dans sa version applicable au litige issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, précise que lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires selon le cadre retenu par l'accord, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ; que l'avenant à la convention collective du Champagne conclu le 12 juin 2013, fixe en son article B. 322 la durée de travail sur l'année à 1 607 heures ; que cet avenant précise également en son article B. 323 les maxima spécifiques à la modulation en fixant les limites haute et basse des amplitudes sur lesquelles cette modulation peut être opérée, ainsi que le volume maximal d'heures par année sur lesquelles elle peut porter ; et que ce même avenant définit, en ses articles B.331, B. 332 et B. 333 la notion d'heures supplémentaires, le régime et le contingent qui leur est applicable ; qu'il en résulte que cet avenant du 12 juin 2013 prévoit bien les limites pour le décompte des heures supplémentaires ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3122-2 2° du code du travail dans sa version applicable au litige, et les articles B. 322, B. 323, B. 331, B. 332 et B. 333 de l'avenant à la convention collective des Vins de Champagne du 12 juin 2013 ;

2. ALORS QUE, selon l'article L. 3122-2 du code du travail dans sa version applicable au litige, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, que cet accord doit notamment prévoir les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ; qu'au sein du chapitre C.2 de la convention collective du Champagne, relatif à la rémunération, l'article C. 28 de la convention collective du Champagne, fixe, en cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, s'agissant de la rémunération des salariés, les conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période en prévoyant, d'une part, les modalités de prise en compte de tous les types d'absences au sein de l'article C. 281, lequel dispose que « les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels le salarié a droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Le salarié ne peut donc accomplir de ce fait, suite à une absence non récupérable, un temps de travail non rémunéré totalement ou partiellement. Dans les cas, autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer » et en prévoyant, d'autre part, les modalités de prise en compte des arrivées et départ en cours de période par le biais de l'article C. 282 qui dispose que « sauf clause contraire prévue par un accord d'entreprise, les salariés embauchés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise » et qu' « En fin de période, il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine. Les heures de travail effectuées au-delà sont majorées conformément à la loi » et qu' « en cas de rupture du

contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées par rapport à une moyenne de 35 heures : la rémunération versée sans contrepartie de travail effectif sera retenue sur le dernier bulletin de salaire ; les heures excédentaires par rapport à la moyenne de 35 heures seront majorées conformément aux dispositions légales » ; qu'il en résulte que les modalités de prise en compte des absences, arrivées et départs en cours de période sont bien prévues par les dispositions de la convention de branche ; qu'en considérant que la convention collective du Champagne ne comportait pas les mentions relatives à la prise en compte des absences, arrivées et départs en cours de période, sans relever que ces mentions figuraient à l'article C. 28 de l'accord applicable, et alors même qu'elle avait examiné le chapitre C.2 (arrêt p. 8) qui renferme l'article C. 28 précité et ses sous-articles C. 281 et C. 282 détaillant les modalités de prise en compte des absences, arrivées et départs en cours de période, la cour d'appel a violé l'article L. 3122-2 du code du travail et l'article C.28 de la convention collective du Champagne.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidiaire)

La société Maison Burtin fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer, avec intérêts légaux à compter du 9 mai 2018, et congés payés afférents, à M. [U] [Y] la somme de 1 800 euros en brut ;

ALORS QUE, toute décision doit comporter des motifs propres à la justifier ;
qu'au cas présent, le salarié sollicitait le paiement d'un rappel de salaires, pour une première période allant de mai 2015 à mai 2017 inclus, à hauteur de 2 327,04 euros bruts, outre les congés payés afférents et selon des modalités de calcul qu'il proposait dans ses conclusions ; que la société contestait tant le mode de calcul que le montant du rappel de salaires sollicité, faisant valoir que devaient être prises en compte, pour les déduire, tant les absences du salarié que les primes versées du fait de la modulation dans le cas où l'accord qui la mettait en place serait jugé inopposable ; qu'en condamnant néanmoins la société à lui payer, « avec intérêts légaux à compter du 9 mai 2018, et congés payés afférents, la somme de 1 800 euros en brut » (arrêt, p. 10), sans préciser, ni le détail des éléments chiffrés mobilisés pour appliquer le calcul et aboutir au montant du rappel de salaires devant être alloué, ni le montant des sommes à déduire du fait des absences du salarié en cours de période qu'il admettait pourtant devoir déduire, ni les montants déduits au titre des primes de modulation, la cour d'appel n'a pas mis la cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a donc méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

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

L'exposant fait grief à l'attaqué, confirmatif de ce chef, de l'AVOIR débouté de sa demande à titre de rappel de salaire de base pour la période allant de mai 2015 à mai 2017 inclus, outre les congés payés y afférents.

ALORS QUE la durée contractuelle de travail, base de calcul de la rémunération, constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, peu important que la modification n'ait entraîné aucune diminution de la rémunération mensuelle ; qu'en se bornant, pour rejeter les demandes du salarié, à affirmer que l'employeur avait augmenté son amplitude horaire sans modifier sa rémunération, sans rechercher, comme cela lui était demandé, si la durée contractuelle de travail, base de calcul de la rémunération, n'avait pas été modifiée sans l'accord du salarié en passant de 32h15 à 35h de travail effectif par semaine, la cour d'appel a entaché la décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa version applicable en la cause, devenu l'article 1103 du code civil, et de l'article L. 1221-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de reims
9 juin 2021 (n°20/00312)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 08-02-2023
- Cour d'appel de Reims 09-06-2021