

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 juillet 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 796 F-D

Pourvoi n° E 21-25.158

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 5 JUILLET 2023

La société Cinq sur cinq sécurité, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° E 21-25.158 contre l'arrêt rendu le 14 octobre 2021 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à M. [F] [P], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

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 de la société Cinq sur cinq sécurité, après débats en l'audience publique du 7 juin 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Pontonnier, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 octobre 2021), M. [P] a été engagé en qualité d'agent de télésurveillance le 20 mai 2008 par la société Cinq sur cinq sécurité.

2. Le 26 septembre 2018, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes se rapportant à l'exécution du contrat de travail.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser certaines sommes au titre de rappels de salaires outre congés payés afférents ainsi qu'une somme au titre du dépassement des heures maximales quotidienne et hebdomadaire, alors :

« 1°/ que l'article R. 2262-1 du code du travail, dans sa version issue du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 applicable au litige, dispose qu'à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; que la remise de cette notice peut être opérée par la mention des textes conventionnels applicables dans le contrat de travail ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt qu'« il ressort du contrat de travail conclu entre les parties que la relation de travail est soumise à "l'Accord d'Entreprise du 18 juillet 2003" prévoyant l'annualisation du temps de travail » ; qu'en déclarant néanmoins l'accord collectif du 18 juillet 2003 inopposable au salarié, cependant qu'il ressortait de ses constatations que le salarié avait bien été informé de l'application de cet accord au moment de son embauche, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ que l'absence de justification, de la part de l'employeur, de l'accomplissement des formalités prévues par les articles R. 2262-2 du code du travail - remise d'un exemplaire des textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise au comité social et économique - et R. 2262-3 du code du travail - affichage de l'avis indiquant le lieu de consultation des textes conventionnels au sein de l'entreprise - n'a pas pour effet de rendre un accord collectif de modulation inopposable au salarié dès lors qu'il est établi que le salarié a bien été individuellement informé de l'application du texte conventionnel en cause ; que cette information individuelle est effective dès lors que son contrat de travail mentionne expressément qu'il est soumis aux stipulations des textes conventionnels en cause ; qu'au cas présent, en déclarant l'accord collectif inopposable au motif, notamment, que "si l'employeur communique des attestations de trois salariés indiquant que l'accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail est disponible dans la salle de pause, il ne ressort pas de ces témoignages que cette mise à disposition a fait l'objet de l'avis prescrit par l'article R. 2262-3 précité, ni que M. [P] en avait connaissance", cependant qu'il ressortait de ses propres constatations que le salarié avait été informé au moment de son embauche de l'application de l'accord d'entreprise du 18 juillet 2003 et que le salarié ne démontrait pas avoir subi le moindre préjudice, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3°/ que l'obligation pour l'employeur de fournir un exemplaire de la convention collective applicable notamment au comité social et économique fondée sur l'article R. 2262-2 du code du travail et l'obligation de fournir l'avis prescrit par l'article R. 2262-3 du code du travail sont sanctionnées par le régime propre à ces obligations et non par l'inopposabilité aux salariés de l'accord collectif ; qu'en jugeant inopposable l'accord collectif du 18 juillet 2003 au motif que "si l'employeur communique des attestations de trois salariés indiquant que l'accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail est disponible dans la salle de pause, il ne ressort pas de ces témoignages que cette mise à disposition a fait l'objet de l'avis prescrit par l'article R. 2262-3 précité, ni que M. [P] en avait connaissance" ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 2262-1 du code du travail, l'article R. 2262-3 du même code, dans sa version antérieure à celle issue du décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016, puis dans sa version issue de ce même décret :

4. Aux termes du premier de ces textes, à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur :

1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;

3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

5. Selon le second, dans sa version antérieure à celle issue du décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016, un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Il comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. Il précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

6. Depuis l'entrée en vigueur du décret précité, cet avis est communiqué par tout moyen aux salariés.

7. Pour condamner l'employeur à verser des sommes au titre des heures supplémentaires, congés payés afférents et au titre du dépassement des durées maximales de travail, l'arrêt, après avoir rappelé les dispositions réglementaires applicables, retient que si l'employeur communique des attestations de trois salariés indiquant que l'accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail est disponible dans la salle de pause, il ne ressort pas de ces témoignages que cette mise à disposition a fait l'objet de l'avis prescrit par l'article R. 2262-3 précité, ni que le salarié en avait connaissance. L'arrêt ajoute que le salarié communique en outre une attestation de M. [T] qui indique qu'« il ne m'a jamais été indiqué où ils étaient consultables », tandis que M. [I] explique qu'« aucun panneau d'affichage ou documents n'étaient à notre disposition donc impossible de consulter les accords d'entreprise ». L'arrêt ajoute encore que l'employeur ne justifie que d'une seule annexe au bulletin de paie du mois de janvier 2017 au titre du repos compensateur acquis en 2016 et que cette annexe ne fait pas mention de l'accord d'entreprise dont il se prévaut.

8. La cour d'appel en déduit que l'accord d'entreprise relatif à la modulation du temps de travail est inopposable au salarié.

9. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que le salariée avait été informé au moment de son embauche du texte conventionnel applicable dans l'entreprise et que celui-ci était mis à disposition en salle de pause, en sorte qu'il était accessible, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

10. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif ordonnant à l'employeur de remettre dans le mois de la signification de l'arrêt un bulletin de paie récapitulatif conforme à la décision, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Cinq sur cinq sécurité à verser à M. [P] les sommes de 7 836,42 euros à titre de rappel pour heures supplémentaires outre congés payés afférents, 1 000 euros au titre du dépassement des heures maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, ordonne à l'employeur de remettre dans le mois de la signification de l'arrêt un bulletin de paie récapitulatif conforme à la décision, 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens, l'arrêt rendu le 14 octobre 2021, 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 ;

Condamne M. [P] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Cinq sur cinq sécurité ;

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

cinq juillet deux mille vingt-trois.