



Arrêt du 13 décembre 2006
Pourvoi n°05-43.617, n°05-43.651 et n°05-43.664
Pourvoi n°05-40.671

Les pourvois soumis à la chambre sociale concernaient des salariés employés en qualité de médecins du travail par deux associations différentes, lesquels, après l'entrée en vigueur de l'accord cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation de la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, avaient continué à travailler 39 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la 35ème heure étant rémunérées à titre d'heures supplémentaires, avec bonification.

Ces salariés, soutenant que l'accord cadre avait un caractère impératif en ce qu'il imposait que la durée du travail effectif soit fixée à 35 heures à compter de son entrée en vigueur, et se prévalant de ses dispositions relatives au maintien des rémunérations, avaient sollicité pour les uns le paiement d'une indemnité différentielle correspondant à la différence entre le salaire de base réel afférent à 39 heures et celui correspondant à 35 heures, et pour les autres, un rappel de salaires correspondant au maintien de la rémunération minimale conventionnelle afférente à 39 heures pour 35 heures de travail effectif.

Les questions posées par les pourvois étaient les suivantes :

L'accord cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif dans les services interentreprises de médecine du travail a-t-il un caractère impératif, c'est-à-dire impose-t-il la réduction effective du temps de travail hebdomadaire à 35 heures dès son entrée en vigueur ?

L'accord prévoit-il le versement d'une indemnité de réduction du temps de travail afin de maintenir le salaire de base réel afférent à 39 heures pour 35 heures de travail ou, à tout le moins, que la rémunération minimale conventionnelle afférente à 39 heures sera due pour 35 heures de travail ?

La chambre sociale, interprétant l'accord dont il s'agit, répond par la négative à chacune de ces questions. Elle énonce que l'accord cadre du 24 janvier 2002 n'impose pas la réduction effective du temps de travail hebdomadaire à 35 heures. Elle juge en outre que, si l'accord prévoit bien une "garantie de salaire minimale mensuelle" (article 10.2 de l'accord) ayant pour objet le maintien du salaire base 39 heures, cette garantie porte d'une part, non sur le salaire réel, mais sur les rémunérations et appointements minimaux mensuels fixés par la convention collective, et, d'autre part, ne s'applique qu'en cas de réduction effective du temps de travail en dessous de 39 heures. Il ne s'agit donc pas d'un dispositif général de maintien du salaire afférent à 39 heures lors de la réduction du temps de travail mais d'un mécanisme comparable à celui institué par la loi du 19 janvier 2000 pour les salariés payés au SMIC et destiné à ce que la réduction du temps de travail ne s'accompagne pas d'une baisse proportionnelle de la rémunération des salariés payés juste au niveau des minima conventionnels.

La chambre sociale censure en conséquence les juges du fond saisis qui, pour condamner l'une des associations au paiement d'une indemnité différentielle, avaient fait application de la solution dégagée par les arrêts du 4 juin 2002 concernant l'accord cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées relevant de la convention collective du 15 mars 1966 (Soc., Bull., 2002, n° 193 et 194) ainsi que l'accord-cadre du 9 mars 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion (pourvoi n° 01-01.215) : En l'état d'un accord collectif fixant la durée du travail à trente-cinq heures et prévoyant le versement d'une indemnité de réduction du temps de travail pour maintenir le salaire à son niveau antérieur, les salariés qui ont continué à travailler pendant trente-neuf heures par semaine, ont droit à cette indemnité et au paiement des heures accomplies au-delà de trente-cinq heures majorées de la bonification alors applicable.

COUR DE CASSATION

En l'espèce, l'accord n'ayant pas de caractère impératif et ne prévoyant pas le paiement d'une indemnité différentielle destinée à maintenir le salaire réel afférent à 39 heures pour 35 heures de travail, cette jurisprudence était inapplicable.

La chambre approuve en revanche les juges du fond qui avaient rejeté les demandes des autres salariés en paiement d'un rappel de salaires correspondant au maintien de la rémunération minimale conventionnelle, au motif que la garantie n'était due qu'en cas de réduction effective du temps de travail.