RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité
Légifrance
Le service public de la diffusion du droit

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 décembre 2016, 15-20.812, Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 15-20.812
ECLI:FR:CCASS:2016:SO02387
Publié au bulletin
Solution : Cassation partielle partiellement sans renvoi

Audience publique du mercredi 14 décembre 2016

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 30 avril 2015

Président
M. Frouin

Rapporteur
Mme Wurtz

Avocat général
Mme Robert

Avocat(s)
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, le syndicat départemental CFTC CSFV 13 et le comité d'entreprise de l'UES Groupe Eurogiciel ont assigné devant le tribunal de grande instance, les sociétés employeurs de l'UES, notamment pour contester la mise en oeuvre de l'accord collectif du 22 juin 1999 qui instaure pour les salariés relevant du régime « réalisation de missions » une convention de forfait et pour décider que ce forfait était inopposable aux salariés ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt de décider que le tribunal de grande instance était la juridiction compétente, alors, selon le moyen, que seul le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre un employeur et ses salariés, même s'il y a lieu d'interpréter une convention collective ; qu'en jugeant pourtant que le tribunal de grande instance était compétent pour « dire qu'une convention de forfait a été mise en oeuvre par l'employeur de manière irrégulière à l'égard de certains salariés », qu'elle est « inopposable à ces salariés » et que l'employeur doit « régulariser la situation de ces salariés », la cour d'appel, qui a ainsi reconnu au tribunal de grande instance le droit de statuer sur un litige concernant l'employeur et ses salariés à l'occasion de leur contrat de travail, a violé l'article L. 1411-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel étant juridiction d'appel tant du conseil de prud'hommes que du tribunal de grande instance, ne saurait être accueilli le moyen qui, critiquant un chef de dispositif confirmant la compétence de ce tribunal, est sans portée ;

Sur le deuxième moyen, en tant qu'il vise la recevabilité de la demande des syndicats relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures :

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande des syndicats relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures, alors, selon le moyen, que ni un comité d'entreprise, ni un syndicat, hors action de substitution, ne sont recevables à demander la condamnation de l'employeur au profit de certains salariés de l'entreprise ; qu'en jugeant pourtant que le comité d'entreprise et les syndicats demandeurs, qui n'exerçaient pas l'action de substitution, étaient recevables à demander que la mise en oeuvre par l'employeur de la « convention de forfait » soit déclarée « inopposable aux salariés » de l'entreprise relevant des modalités « réalisation de mission » et à réclamer que l'employeur « régularise la situation de ces salariés , la cour d'appel a violé les articles 31 et 32 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'action des syndicats tendait à l'application de dispositions d'un accord de branche relatives à la rémunération d'une catégorie de salariés et à la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en oeuvre de ces dispositions en l'absence de formalisation d'une convention individuelle de forfait, en a exactement déduit la recevabilité de cette action en réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt de dire que la convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire résultant de l'article 3 du chapitre II de l'accord étendu du 22 juin 1999, annexé à la convention collective nationale Syntec, a été mise en oeuvre, à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de missions », de manière irrégulière, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une convention collective de branche peut prévoir une modulation du temps de travail sur l'année, les heures réalisées au-delà de la durée légale du travail se compensant avec les heures réalisées en deçà, cet accord pouvant également prévoir que la rémunération mensuelle des salariés concernés

est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord ; qu'en l'espèce, l'article 1er du chapitre III de l'accord de branche du 22 juin 1999 prévoyait une modulation du temps de travail sur l'année en ces termes : « Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence » ; que l'article 3 du chapitre II, quant à lui, prévoyait la rémunération mensuelle des salariés soumis à cette modulation, indépendamment de l'horaire réel, en instaurant une rémunération fixe mensuelle correspondant à un temps de travail théorique de 38,5 heures hebdomadaires ; qu'en jugeant pourtant que ces stipulations devaient s'analyser comme un « forfait en heures sur une base hebdomadaire » et non comme un accord de modulation, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article 1er du chapitre III de l'accord de branche précité du 22 juin 1999 ;

2°/ que le juge doit, en toutes circonstances, faire respecter et respecter lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, le comité d'entreprise et les syndicats demandeurs n'avaient pas invoqué l'article 2 du chapitre III de l'accord de branche du 22 juin 1999 ni conclu à l'absence d'information des représentants du personnel requise par ce texte ; qu'en soulevant d'office l'application de ce texte et le prétendu défaut d'information des représentants du personnel, sans inviter au préalable les parties à présenter leurs observations, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, selon l'article L. 212-15-3 du code du travail, devenu les articles L. 3121-38 et L. 3121-40 de ce code, en sa rédaction applicable en la cause, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail, que la conclusion des conventions de forfait visées par ce texte doit être prévue notamment par une convention ou un accord collectif étendu et que la durée du travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ;

Et attendu qu'ayant constaté l'absence de preuve d'un consentement individuel des salariés en cause, la cour d'appel, devant laquelle les parties s'opposaient sur l'application des dispositions de l'accord relatives soit à un régime de modulation, soit sur celui d'un forfait en heures au sens de l'accord du 22 juin 1999, a, sans violer le principe de la contradiction, légalement justifié sa décision de ce chef ;

Sur le quatrième moyen, ci-après annexé :

Attendu que, sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi, le moyen qui manque en fait en sa troisième branche, ne tend pour le surplus qu'à contester le pouvoir souverain des juges du fond, qui n'ont pas modifié l'objet du litige, d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis ;

Mais sur le deuxième moyen, en tant qu'il vise la recevabilité des demandes des syndicats autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures :

Vu l'article 31 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevables les demandes des syndicats tendant d'abord à voir déclarer inopposable aux salariés la convention irrégulière de forfait en heures, ensuite à dire que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun et que les sociétés de l'UES groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon ce droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale, enfin à condamner ces sociétés au paiement de la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'action ne tend pas au paiement de sommes déterminées au profit de personnes nommément désignées et que les syndicats ont un intérêt à agir dès lors qu'il est porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession du fait de la violation des dispositions légales et conventionnelles impératives ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les demandes autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles relatives à la convention de forfait, n'avaient pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen en tant qu'il vise la recevabilité des demandes du comité d'entreprise :

Vu les articles 31 et 329 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2323-1 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevables les demandes du comité d'entreprise de l'UES groupe Eurogiciel, l'arrêt retient que ce comité d'entreprise, dont les budgets dépendent de la masse salariale incluant les heures supplémentaires accomplies, a la capacité d'agir en vue de défendre ses intérêts propres et qu'il a donc droit de se joindre à l'action des syndicats ayant pour objet de faire juger que l'UES groupe Eurogiciel est redevable d'heures supplémentaires envers une catégorie de salariés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L. 2231-1 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation relative au chef de dispositif relatif à la recevabilité de la demande du comité d'entreprise entraîne par voie de dépendance celle du chef de dispositif de l'arrêt ayant rejeté les demandes de ce comité ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile et après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le cinquième moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il, d'abord déclare la juridiction de droit commun compétente, ensuite déclare recevables et fondées les demandes, tant de la fédération nationale des personnels CGT des sociétés de l'UES groupe Eurogiciel que du syndicat départemental CFTC CSFV-13, tendant à voir décider que la convention de forfait en heures sur la base hebdomadaire résultant de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 a été mise en oeuvre de manière irrégulière à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de missions », l'arrêt rendu entre les parties le 30 avril 2015 par la cour d'appel de Toulouse ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi des chefs cassés relatifs à la recevabilité des demandes ;

Déclare irrecevables les demandes du comité d'entreprise de l'UES groupe Eurogiciel et celles des syndicats tendant d'abord à voir déclarer inopposable aux salariés la convention irrégulière de forfait en heures, ensuite à dire que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures

supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun et que les sociétés de l'UES groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon ce droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale ;

Renvoie pour le surplus les parties devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses dépens ;

Vu 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 quatorze décembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Eurogiciel ingenierie et autres

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait déclaré la juridiction compétente, et en conséquence, d'AVOIR dit que la convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire, assortie d'une rémunération forfaitaire résultant de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective nationale Syntec a été mise en oeuvre par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel de manière irrégulière à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de mission », et qu'elle est inopposable à ces salariés, d'AVOIR dit que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun, d'AVOIR dit que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon le droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale, et d'AVOIR condamné in solidum les sociétés Eurogiciel, Eurogiciel Ingénierie, Etop International et Equert International aux dépens ainsi qu'à payer la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts et la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à chacune des organisations syndicales appelantes, la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention et le syndicat départemental CFTC CSFV-13,

AUX MOTIFS PROPRES QUE les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel soutiennent que l'action intentée par les appelants a pour objet d'apprécier la régularité de l'exécution des contrats de travail individuels et à obtenir des rappels de salaire au profit de certains salariés des sociétés, que ces questions sont nécessairement individuelles et ne peuvent être tranchées de manière collective, le nombre d'heures travaillées s'appréciant salarié par salarié, de sorte que ce litige relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes ; que la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, le syndicat départemental CFTC CSFV-13 et le comité d'entreprise de l'UES Groupe Eurogiciel font valoir qu'ils exercent une action relative à la violation de la loi et de la convention collective dans différentes entreprises ainsi que dans l'intérêt du comité d'entreprise qui dispose de prérogatives propres, et non des actions individuelles tendant à demander le bénéfice d'avantages individuels au profit de certains salariés ; qu'en effet, l'action des appelants ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, ils sollicitent l'interprétation des dispositions de l'accord de branche relatives à la durée du travail et à la rémunération des salariés relevant des modalités « réalisation de mission », la reconnaissance de l'irrégularité de leur application par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel et la mise en conformité de celles-ci avec la législation pour l'ensemble de cette catégorie de salariés ; que cette action des syndicats et du comité d'entreprise ne présente aucun caractère individuel de sorte qu'elle ne relève pas de la compétence du conseil de prud'hommes mais de celle du tribunal de grande instance, qui s'est donc pertinemment déclaré compétent,

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la question posée suppose l'interprétation d'un accord collectif sur le point de savoir si la mode de rémunération des salariés relevant du régime« réalisation de mission » relève ou non de la législation relative aux heures supplémentaires et si, dans ce cas, il faut recueillir l'accord individuel de chaque salarié, contrat par contrat ; que cette question est préalable à toute déclinaison financière personnelle à chaque salarié des conséquences de la réponse à donner ; qu'il s'agit donc d'un conflit collectif qui échappe à la compétence des conseils de prud'hommes,

ALORS QUE seul le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre un employeur et ses salariés, même s'il y a lieu d'interpréter une convention collective ; qu'en jugeant pourtant que le tribunal de grande instance était compétent pour « dire qu'une convention de forfait a été mise en oeuvre par l'employeur de manière irrégulière à l'égard de certains salariés », qu'elle est « inopposable à ces salariés » et que l'employeur doit « régulariser la situation de ces salariés », la cour d'appel, qui a ainsi reconnu au tribunal de grande instance le droit de statuer sur un litige concernant l'employeur et ses salariés à l'occasion de leur contrat de travail, a violé l'article L.1411-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait déclaré recevables les demandes de la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, du syndicat départemental CFTC CSFV-13 et du comité d'entreprise de l'UES Groupe Eurogiciel, et en conséquence d'AVOIR dit que la convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire, assortie d'une rémunération forfaitaire résultant de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective nationale Syntec a été mise en oeuvre par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel de manière irrégulière à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de mission », et qu'elle est inopposable à ces salariés, d'AVOIR dit que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun, d'AVOIR dit que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon le droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale, et d'AVOIR condamné in solidum les sociétés Eurogiciel, Eurogiciel Ingénierie, Etop International et Equert International aux dépens ainsi qu'à payer la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts et la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à chacune des organisations syndicales appelantes, la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention et le syndicat départemental CFTC CSFV-13, AUX MOTIFS PROPRES QUE l'UES Groupe Eurogiciel soutient que le comité d'entreprise n'est pas recevable à présenter des demandes en lieu et place des salariés, et ne peut tenter de contourner cette règle procédurale en formulant une demande au titre de son budget, qui est subordonnée à une décision de justice préalable déterminant les créances salariales sur demande d'un salarié ; que le comité d'entreprise indique qu'il a un intérêt à agir dès lors que les subventions qu'il perçoit sont calculées à partir de la masse salariale, laquelle fait l'objet d'une réduction illicite en raison du non-respect par

l'employeur des règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires effectuées par une catégorie de salariés ; que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour représenter les intérêts individuels des salariés ni les intérêts collectifs de la profession ; qu'en revanche, il a la capacité d'agir en justice en vue de défendre ses intérêts propres, notamment en ce qui concerne le montant de ses budgets qui sont fonction de la masse salariale incluant les heures supplémentaires ; qu'il a donc intérêt à se joindre à l'action des syndicats ayant pour objet de faire juger que l'UES Groupe Eurogiciel est redevable d'heures supplémentaires envers une catégorie de salariés ; que l'UES soulève également l'irrecevabilité de l'action des organisations syndicales pour défaut d'intérêt à agir, aux motifs, d'une part, qu'elles soutiennent des prétentions salariales en lieu et place des salariés qui ne sont pas parties à l'instance, ensuite, que leur action ne vise pas à obtenir l'exécution d'un accord collectif mais à faire valoir qu'aucune convention n'est opposable aux salariés, enfin, qu'elles ne rapportent pas la preuve d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent ; que les syndicats répondent qu'ils ont un intérêt à agir propre dès lors qu'il est porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession du fait de la violation de dispositions légales et conventionnelles impératives, que leur action n'est pas subordonnée à l'action individuelle des salariés, tout syndicat même non-signataire d'une convention pouvant en demander l'application devant le tribunal ; que comme indiqué ci-dessus, l'action de la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention et du syndicat départemental CFTC CSFV-13 ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'interprétation d'un accord de branche et à l'appréciation de son application par l'employeur, ainsi qu'à la détermination des conséquences qui en découlent, pour l'ensemble des salariés relevant d'une catégorie déterminée par l'accord collectif, de sorte que ces organisations syndicales poursuivent la réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ; que leur action est donc recevable,

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le moyen d'irrecevabilité n'est pas fondé ni à l'égard des syndicats demandeurs, ni à l'égard du comité d'entreprise, dès lors que ce dernier fait valoir que l'impact de l'interprétation qu'il propose aurait pour effet d'augmenter ses ressources, le syndicat pouvant quant à lui agir pour un intérêt direct qui se trouve caractérisé dès lors qu'il soutient le comité d'entreprise,

ALORS QUE ni un comité d'entreprise, ni un syndicat, hors action de substitution, ne sont recevables à demander la condamnation de l'employeur au profit de certains salariés de l'entreprise ; qu'en jugeant pourtant que le comité d'entreprise et les syndicats demandeurs, qui n'exerçaient pas l'action de substitution, étaient recevables à demander que la mise en oeuvre par l'employeur de la « convention de forfait » soit déclarée « inopposable aux salariés » de l'entreprise relevant des modalités « réalisation de mission » et à réclamer que l'employeur « régularise la situation de ces salariés », la cour d'appel a violé les articles 31 et 32 du code de procédure civile, ensemble l'article L.2132-3 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire, assortie d'une rémunération forfaitaire résultant de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective nationale Syntec a été mise en oeuvre par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel de manière irrégulière à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de mission », et qu'elle est inopposable à ces salariés, d'AVOIR dit que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun, et d'AVOIR dit que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon le droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale,

AUX MOTIFS QUE les appelants font valoir en premier lieu que les dispositions du protocole d'accord du 22 juin 1999 relatives aux modalités « réalisation de mission » instaurent une convention de forfait en heures (38h50 par semaine) assorti de la garantie d'un nombre maximal de jours de travail de sorte que le décompte du temps de travail se fait en heures dans le cadre de la semaine et non à l'année, le régime de la modulation visé par l'article 1 du chapitre III de l'accord, facultatif, n'étant donc pas applicable ; qu'ils font ensuite observer que les sociétés appelantes ont fait application de ces dispositions de manière illicite, parce que, d'une part, aucune convention individuelle de forfait n'a été signée par les salariés tant sur le nombre d'heures supplémentaires comprises dans le forfait que sur le paiement forfaitaire, le taux de base et le taux majoré de la rémunération, d'autre part, le contrôle du temps de travail n'est pas effectué conformément aux exigences de la loi et de l'accord de branche ; qu'ils en concluent que le forfait est inopposable aux salariés qui sont donc rémunérés pour 35 heures par semaine, alors qu'ils travaillent 38h50, ce qu'ils étayent par divers éléments, alors que l'employeur n'apporte aucun élément pour justifier les horaires réalisés, que ces 3,50 heures par semaine (soit 87 heures par an) sont des heures supplémentaires qui doivent recevoir rémunération et majoration ; que les sociétés intimées reconnaissent qu'elles font application aux salariés de la catégorie « réalisation de mission » des modalités prévues par l'accord du 22 juin 1999, mais elles estiment qu'il s'agit d'un régime de modulation sur l'année, prévu par l'article 1 du chapitre III de cet accord, pour répondre aux contraintes d'organisation des missions alternant avec les périodes d'inter-contrat, assorti de compensations en jours de repos supplémentaires et d'un lissage de la rémunération calculée sur la base d'un éventuel dépassement de 3,5 heures par semaine et augmentée de 15% par rapport au minimum conventionnel, ce qui explique la forfaitisation de la durée du travail mentionnée sur les bulletins de paie ; qu'elles en déduisent que cette modalité d'organisation du temps de travail n'est pas soumise à un accord écrit du salarié ; qu'à titre subsidiaire, elles font observer que si le régime conventionnel était remis en cause, il faudrait appliquer le régime légal et donc déterminer pour chaque salarié le nombre d'heures effectivement travaillées au-delà de 35 heures par semaine, celles compensées par la rémunération (correspondant à 38h50 majorées) ou par des jours de repos, car les salariés ne travaillent pas de manière constante 38,5 heures par semaine ; que les dispositions de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatives au temps de travail des salariés relevant de la catégorie « réalisation de mission », qui consistent à fixer une rémunération forfaitaire indépendante du temps de travail réellement effectué d'une semaine sur l'autre, dans la limite de 38,50 heures, s'analysent en un forfait en heures sur une base hebdomadaire, assorti d'une rémunération forfaitaire, ainsi que de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail ; que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel ont mis en oeuvre l'accord du 22 juin 1999 à compter du 22 novembre 2000, informant par note du 26 décembre 2000 les salariés de cette application et de leur classement dans l'une des trois catégories instituées ; qu'elles ont ainsi fait application des dispositions de l'article 3 du chapitre II de l'accord au personnel relevant des modalités « réalisation de mission », ce qui s'est concrétisé par la mention sur les bulletins de salaire d'un temps de travail mensuel de 166,82 heures (38,5 X 52 /12) ; qu'il ne résulte d'aucun document qu'elles ont à un moment donné fait état de l'application de l'article 1 du chapitre III de l'accord du 22 juin 1999 qui prévoit la possibilité de mise en oeuvre d'une modulation de la durée du travail sur l'année ; qu'un tel régime, destiné à adapter la durée du travail en fonction des variations de la charge du travail sur l'année, est d'ailleurs totalement différent du régime de forfait horaire fixé sur la base de la semaine ; qu'au demeurant, selon l'article 2 du chapitre III, la mise en place d'une modulation du temps de travail est effectuée après information des représentants du personnel, ce qui n'a pas, évidemment, été effectué,

1- ALORS QU'une convention collective de branche peut prévoir une modulation du temps de travail sur l'année, les heures réalisées au-delà de la durée légale du travail se compensant avec les heures réalisées en deçà, cet accord pouvant également prévoir que la rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord ; qu'en l'espèce, l'article 1er du chapitre III de l'accord de branche du 22 juin 1999 prévoyait une modulation du temps de travail sur l'année en ces termes : « Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence » ; que l'article 3 du chapitre II, quant à lui, prévoyait la rémunération mensuelle des salariés soumis à cette modulation, indépendamment de l'horaire réel, en instaurant une rémunération fixe mensuelle correspondant à un temps de travail théorique de 38,5 heures hebdomadaires ; qu'en jugeant pourtant que ces stipulations devaient s'analyser comme un « forfait en heures sur une base hebdomadaire » et non comme un accord de modulation, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article 1er du chapitre III de l'accord de branche précité du 22 juin 1999.

2- ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire respecter et respecter lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, le comité

d'entreprise et les syndicats demandeurs n'avaient pas invoqué l'article 2 du chapitre III de l'accord de branche du 22 juin 1999 ni conclu à l'absence d'information des représentants du personnel requise par ce texte ; qu'en soulevant d'office l'application de ce texte et le prétendu défaut d'information des représentants du personnel, sans inviter au préalable les parties à présenter leurs observations, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (ENCORE PLUS SUBSIDIAIRE)

Il est encore fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire, assortie d'une rémunération forfaitaire résultant de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective nationale Syntec a été mise en oeuvre par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel de manière irrégulière à l'égard des salariés relevant des modalités « réalisation de mission », et qu'elle est inopposable à ces salariés, d'AVOIR dit que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun, et d'AVOIR dit que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon le droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale,

AUX MOTIFS QUE conformément aux dispositions de l'article L. 3121-40 du code du travail, une convention de forfait en heures, même prévue par un accord collectif, ne peut résulter que d'un accord individuel écrit du salarié ; que les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel, qui dénient la nécessité d'un accord exprès de la part des salariés, reconnaissent que les salariés relevant des modalités « réalisation de mission » n'ont pas signé de convention de forfait ; qu'elles ne démentent pas que les contrats de travail de ces salariés, signés avant ou après le 26 décembre 2000, ne contiennent aucune mention relative à la durée du travail, ne mentionnent que le paiement d'un salaire forfaitaire annuel ; que l'accord exprès des salariés ne peut avoir été valablement donné, pour ceux présents en 2000, par le défaut de contestation de la note individuelle du 26 décembre les informant de la mise en oeuvre de l'accord du 22 juin 1999 rétroactivement depuis le 22 novembre 2000 ; que de même, ni la mention du forfait horaire mensuel (166,82 heures) portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de paie, ni la référence générale à l'accord collectif apparaissant dans certains contrats de travail ne peut constituer la preuve du consentement du salarié à une convention de forfait ; qu'ainsi, la convention de forfait de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 a été mise en oeuvre par les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel de manière irrégulière, qu'elle est donc inopposable aux salariés, de sorte que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun ; qu'il résulte des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, ses propres éléments sur les horaires effectivement réalisés ; que la mention d'un temps de travail mensuel de 166,82 heures portée par l'employeur sur les bulletins de paie, correspondant à la mise en oeuvre d'un forfait qui est irrégulier, et donc privé d'effet, ne peut à elle seule établir que tous les salariés ont effectivement réalisé 3h50 supplémentaires par semaine ; que de même, les éléments de réponse fournis par les responsables des sociétés de l'UES groupe Eurogiciel aux réclamations des représentants du personnel sont trop imprécises pour étayer le principe d'un temps de travail général de tous les salariés de la catégorie concernée égal à 38,50 heures par semaine ; que par ailleurs, le forfait de salaire, nécessairement lié au forfait horaire, est également irrégulier de sorte que la rémunération correspond au temps de travail légal de 35 heures par semaine, ce qui signifie que les salariés n'ont pas été rémunérés des heures supplémentaires éventuellement accomplies ; qu'enfin, par suite de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail, les salariés ont nécessairement bénéficié de jours de repos qui doivent venir en compensation des heures supplémentaires réalisées ; que dès lors, les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation des salariés relevant de la catégorie « réalisation de mission », en procédant, selon le droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale,

1- ALORS QUE le juge ne peut pas méconnaître les termes du litige ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions, l'employeur n'avait jamais reconnu que les salariés n'avaient pas signé de conventions de forfait individuelles, se bornant à expliquer que là n'était pas le débat ; qu'en jugeant pourtant que « les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel reconnaissent que les salariés relevant des modalités "réalisation de mission" n'ont pas signé de convention de forfait », la cour d'appel a méconnu les termes du litige, violant ainsi les articles 4 et 5 du code de procédure civile.

2- ALORS QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas, à lui seul, reconnaissance de ce fait ; qu'en relevant que « les sociétés de l'UES Groupe Eurogiciel ne démentent pas que les contrats de travail de ces salariés ne contiennent aucune mention relative à la durée du travail, ne mentionnent que le paiement d'un salaire forfaitaire annuel » pour en déduire que la mise en oeuvre de la convention de forfait était irrégulière, la cour d'appel, qui a déduit l'irrégularité du forfait du seul silence conservé par l'employeur sur la teneur des contrats de travail, a violé l'article 1315 du code civil.

3- ALORS QUE la cour d'appel a elle-même relevé qu'indépendamment de la convention collective, il ressortait des bulletins de paie que les salariés avaient été rémunérés pour 166,82 heures par mois (38,5 heures par semaine), même s'ils n'avaient pas réellement travaillé ce nombre d'heures ; que cette seule constatation interdisait que les salariés puissent réclamer le paiement d'heures supplémentaires de la 35e à la 38,5e heure ; qu'en jugeant pourtant que la rémunération payée devait être considérée comme correspondant au temps de travail légal de 35 heures par semaine et en condamnant l'employeur à payer la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine, la cour d'appel a violé les articles 1134 et L.3121-22 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est encore fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné in solidum les sociétés Eurogiciel, Eurogiciel Ingénierie, Etop International et Equert International à payer la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts à chacune des organisations syndicales appelantes, la fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention et le syndicat départemental CFTC CSFV-13,

AUX MOTIFS QUE l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession par les manquements des sociétés employeurs en matière de rémunération du temps de travail d'un ensemble de salariés justifie que soit attribuée à chacune des organisations syndicales appelante la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts,

1- ALORS QUE pour condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts aux syndicats, la cour d'appel s'est fondée sur « les manquements des sociétés employeurs en matière de rémunération du temps de travail d'un ensemble de salariés » ; que cependant, les deux précédents moyens ont souligné qu'il n'était démontré aucune méconnaissance, par l'employeur, de ses obligations légales en la matière ; que par conséquent, la cassation à intervenir sur le fondement de ces moyens justifie la cassation du chef de dispositif attaqué par le présent moyen, par application de l'article 624 du code de procédure civile.

2- ALORS, en tout état de cause, QUE l'action du syndicat, qui vise à faire sanctionner par une indemnisation les manquements de l'employeur, nécessite en application de l'article L.2132-3 du code du travail que ces manquements portent atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; que l'éventuel

manquement de l'employeur à son obligation de conclure une convention de forfait individuelle avec chaque salarié, seul manquement constaté par la cour d'appel en l'espèce, ne porte pas atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02387

Analyse

Titrages et résumés

Cassation civil - SYNDICAT PROFESSIONNEL - Action en justice - Conditions - Intérêt collectif de la profession - Atteintes - Applications diverses - Action visant à obtenir l'exécution d'une convention ou d'un accord

Est recevable l'action des syndicats tendant à l'application de dispositions d'un accord de branche relatives à la rémunération d'une catégorie de salariés et à la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en oeuvre de ces dispositions, en l'absence de formalisation d'une convention individuelle de forfait

Cassation civil - SYNDICAT PROFESSIONNEL - Action en justice - Conditions - Intérêt collectif de la profession - Atteintes - Applications diverses - Action visant à obtenir la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en oeuvre d'un accord de branche portant sur une convention de forfait en heures - Conditions - Détermination - Portée
STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Dispositions générales - Inexécution - Action exercée par un syndicat - Recevabilité - Conditions - Détermination - Portée

Cassation civil - SYNDICAT PROFESSIONNEL - Action en justice - Conditions - Intérêt collectif de la profession - Exclusion - Applications diverses

Viole l'article 31 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail, la cour d'appel qui déclare recevables les demandes des syndicats, lesquelles n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, tendant à voir déclarer inopposable aux salariés la convention irrégulière de forfait en heures et à dire que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies

Cassation civil - REPRESENTATION DES SALARIES - Comité d'entreprise - Attributions - Action en justice - Exclusion - Cas - Action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles

Le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles

Cassation civil - ACTION EN JUSTICE - Qualité - Personne qualifiée pour élever ou combattre une prétention - Attribution légale de l'action - Action attribuée à une personne morale - Comité d'entreprise - Intérêts propres en cause - Défaut - Portée

Cassation civil - COMPETENCE - Compétence matérielle - Cour d'appel - Plénitude de juridiction - Compétence tant civile que prud'homale - Portée

La cour d'appel étant juridiction d'appel tant du conseil de prud'hommes que du tribunal de grande instance, ne saurait être accueilli le moyen qui, critiquant un chef de dispositif confirmant la compétence de ce tribunal, est sans portée

Précédents jurisprudentiels

n° 1 :
Sur la recevabilité de l'action d'un syndicat tendant à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, à rapprocher :
Soc., 11 juin 2013, pourvoi n° 12-12.818, Bull. 2013, V, n° 151 (cassation partielle), et l'arrêt cité ;
Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.899, Bull. 2014, V, n° 271 (2) (cassation partielle).
n° 3 :
Sur le défaut d'attribution légale du comité d'entreprise à exercer une action en justice lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause, à rapprocher :
Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.899, Bull. 2014, V, n° 271 (1) (cassation partielle), et les arrêts cités.
n° 4 :
Sur la compétence tant civile que prud'homale de la cour d'appel, à rapprocher :
Soc., 2 juin 1981, pourvoi n° 80-10.935, Bull. 1981, V, n° 480 (1) (cassation), et l'arrêt cité ;
Soc., 21 juin 1984, pourvoi n° 82-16.596, Bull. 1984, V, n° 263 (1) (rejet)

Textes appliqués

article L. 1411-1 du code du travail