

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du 8 novembre 2017

N° de pourvoi: 15-22758

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02405

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

(...)

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que l'avenant du 26 octobre 2005 à son contrat de travail stipule une convention de forfait en jours, que les avocats salariés sont soumis à une convention collective dont un avenant prévoit le dispositif du forfait jour avec des garanties dont les parties conviennent qu'elles sont insuffisantes, que toutefois la société a conclu un accord d'entreprise le 14 mai 2007 qui précise les modalités d'organisation du temps de travail et son décompte, qu'il indique l'obligation d'un suivi de la durée individuelle du travail dans un cadre annuel et rappelle les règles applicables en matière de congés annuels ainsi que celles relatives aux repos, que ces éléments permettent de valider la convention de forfait jour et que la salariée n'apporte aucun élément de nature à établir un manquement de l'employeur aux dispositions conventionnelles ;

Qu'en statuant ainsi, alors que ni les dispositions de l'avenant n° 7 du 7 avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail, alors applicable, à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, qui, dans le cas de forfaits en jours, se limitaient à prévoir, en premier lieu, que le nombre de journées ou demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document établi à la fin de l'année par l'avocat concerné et précisant le nombre de journées ou de demi-journées de repos pris, en second lieu, qu'il appartient aux salariés concernés de respecter les dispositions

impératives ayant trait au repos quotidien et au repos hebdomadaire, le cabinet devant veiller au respect de ces obligations, ni les stipulations de l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail du 14 mai 2007 qui se bornent à prévoir qu'un suivi du temps de travail sera effectué pour tout collaborateur sur une base annuelle, que toutefois, autant que faire se peut, la direction cherchera à faire un point chaque trimestre et à attirer l'attention des collaborateurs dont le suivi présente un solde créditeur ou débiteur trop important afin qu'ils fassent en sorte de régulariser la situation au cours du trimestre suivant, ne sont, en ne permettant pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 1er juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société Ernst & Young aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à Mme X... ;

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 huit novembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

(...)

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que la convention de forfait en jours de Mme X... était valable et de l'avoir en conséquence déboutée de sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

AUX MOTIFS PROPRES QUE, Sur la demande en rappel de salaire pour heures supplémentaires : L'avenant du 26 octobre 2005 au contrat de travail du 9 mars 2004 de Mme X... stipule 218 jours travaillés pour une année complète. Sa rémunération est mentionnée comme étant la contrepartie forfaitaire de cette activité. Pour être valable, la convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales du travail ainsi que les repos journaliers et hebdomadaires. Les avocats salariés sont soumis à une convention collective dont un avenant prévoit le dispositif du forfait jour, avec des garanties dont les parties conviennent qu'elles sont insuffisantes. Toutefois la société Ernst & Young a conclu un accord d'entreprise avec une organisation syndicale représentative le 14 mai 2007, qui précise les modalités d'organisation du temps de travail et son décompte. Il indique l'obligation d'un suivi de la durée individuelle du travail dans un cadre annuel et rappelle les règles applicables en matière de congés annuels ainsi que celles relatives aux repos. Ces éléments permettent de valider la convention de forfait jour et Mme X... n'apporte aucun élément de nature à établir un manquement de l'employeur aux dispositions conventionnelles. La décision sera donc confirmée également en ce qu'elle rejette la demande au titre des heures supplémentaires.

AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, 2.3 - Sur le rappel de rémunération au titre de la mise en cause du forfait jours. Madame X... considère que la convention de forfait jours qui figure à son contrat de travail est nulle au regard de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui impose que l'accord collectif autorisant les forfaits jours apporte toutes garanties permettant le contrôle de son application. Elle estime que tel n'était pas le cas au sein du cabinet ERNST & YOUNG et qu'en conséquence elle peut bénéficier du paiement d'heures supplémentaires. Il convient donc de s'interroger sur la validité de la convention de forfait jours appliquée à Madame X... Il résulte tout d'abord de l'article 3 du contrat de travail de Madame X... que celle-ci dispose d'une « autonomie d'organisation exclusive de toute durée de travail déterminée ».

Qu'il lui est demandé pour exécuter les missions qui lui sont confiées un temps de travail fixé à 218 jours maximum pour une année complète d'activité. Madame X... reconnaît être soumise à une convention de forfait jours qui implique l'absence de références horaires. Pour être valable, cette convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires » (Cass. Soc. 13-11-2014 n° 13-14.206). Les avocats salariés sont soumis à la convention collective des avocats salariés dont un avenant relatif à la réduction du temps de travail prévoit que le temps de travail des avocats est décompté en jours dans la limite de 217 jours par an. Les garanties prévues par cet avenant étant insuffisantes, celui-ci a été complété au sein de la société ERNST & YOUNG par un accord d'entreprise signé le 14 mai 2007 qui a été communiqué aux débats. Cet accord d'entreprise précise les modalités d'organisation, de décompte et de suivi du temps de travail. Il répond aux exigences posées par la jurisprudence eu égard aux spécificités du métier d'avocat. Il sera en conséquence conclu que la convention de forfait jours appliquée à Madame X... n'est pas nulle. Il sera surabondamment fait observer qu'en toute hypothèse Madame X... ne rapporte pas aux débats les éléments de nature à se convaincre de l'effectivité des heures supplémentaires dont elle demande le paiement. Madame X... sera en conséquence déboutée de ses demandes de ce chef.

ALORS, D'UNE PART, QUE si un accord d'entreprise peut compléter l'accord de branche sur le forfait en jours, celui-ci n'est valable que si les dispositions conventionnelles sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié, de sorte à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ; que pour juger que la convention de forfait en jours de Mme X... était valable, la cour d'appel a relevé, tant par motifs propres qu'adoptés, que la convention de branche ne présente pas de garantie suffisante, mais que l'accord d'entreprise du 14 mai 2007 précise les modalités d'organisation du temps de travail et de son décompte, l'obligation d'un suivi de la durée individuelle et rappelle les règles applicables en matière de congés annuels ainsi que celles relatives au repos ; qu'en statuant ainsi, alors que de telles dispositions ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail au sein d'Ernst & Young société d'avocats du 14 mai 2007.

ALORS, D'AUTRE PART et en tout état de cause, QUE lorsque l'employeur viole les dispositions de l'accord collectif dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au forfait en jours, la convention de forfait en jours est privée d'effet et s'agissant de dispositions censées garantir la santé et la sécurité du salarié, il incombe à l'employeur de prouver qu'il les a respectées ; que dans ses conclusions d'appel, Mme X... soutenait que même s'il a signé un accord d'entreprise relatif au forfait en jours, son employeur n'a pas tenu d'entretien annuel individuel portant sur la charge de travail et il ne verse aucune pièce permettant de justifier du respect des obligations mises à sa charge ; que pour débouter Mme X... de ses demandes, la cour d'appel a affirmé que Mme X... n'apporte aucun élément de nature à établir un manquement de l'employeur aux dispositions conventionnelles ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé les articles L.3121-31, L.3121-34 et L.3121-35 du code du travail et 1315 du code civil

ALORS, ENFIN QUE le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail ; que pour débouter Mme X... de ses demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires, la cour d'appel a affirmé, par motifs éventuellement adoptés, qu'en toute hypothèse Mme X... ne rapporte pas aux débats les éléments de nature à se convaincre de l'effectivité des heures supplémentaires dont elle demande le paiement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a de toute façon méconnu les règles relatives à la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires et violé les articles L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai , du 1 juin 2015