

DURÉE DU TRAVAIL – Horaires d'équivalence – Renonciation conventionnelle antérieure aux lois Aubry – Obligation de respecter le passage aux 35 heures – Paiement de la trente-sixième à la trente-neuvième heure – Majoration due.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 mai 2004
Hôtels Concorde contre Union locale CGT 17^e arddt et a.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 octobre 2002), que, le 15 mars 1999, les sociétés des Hôtels Concorde et Hôtelière Lutetia Concorde ont signé avec les organisations syndicales, dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail, un accord de méthode définissant les principes généraux que devaient respecter les accords d'établissement « pour la négociation anticipée du passage à une durée de travail de 35 heures » ; que cet accord prévoyait notamment que des négociations devaient être engagées par établissement dès la signature dudit accord ; qu'après avoir réuni une première fois les organisations syndicales les 17 juin et 7 juillet 1999 afin de fixer une méthodologie de travail, les sociétés ont interrompu les négociations compte tenu des incertitudes sur le schéma réglementaire retenu par le Gouvernement et l'ouverture de négociations de branche en vue d'organiser un régime spécifique à la réduction du temps de travail ; que l'union locale CGT et le comité d'établissement de l'Hôtel Concorde Lafayette ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir ordonner aux sociétés Hôtel Concorde et Hôtelière Lutetia Concorde d'exécuter les engagements résultant de l'accord de méthode du 15 mars 1999 et de dire qu'à défaut d'accord d'établissement de réduction du temps de travail, les dispositions de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000

doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel des établissements à l'exception des services de sécurité incendie et, en conséquence, que les heures de travail effectuées entre la trente-cinquième et la trente-neuvième heure hebdomadaire doivent être rémunérées avec bonification ;

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt d'avoir accueilli les demandes de l'union locale CGT et du comité d'établissement de l'Hôtel Concorde Lafayette, alors, selon le moyen :

1) que les articles L. 212-2 et L. 212-4 alinéa 4 du Code du travail prévoient que dans certaines branches d'activités, il peut être dérogé à la durée légale du travail fixée à l'article L. 212-1 par décrets et accords collectifs et qu'une durée équivalente à celle-ci peut être fixée ; que de telles dérogations, ayant été admises dans le secteur de l'hôtellerie, la fixation d'un horaire de travail de 39 heures dans une entreprise, ne peut, sauf stipulation expresse contraire, être regardée comme l'adoption de l'horaire légal alors en vigueur réductible de plein droit à 35 heures en application de la loi du 29 janvier 2000 ; qu'ainsi en considérant que dès lors qu'en vertu des accords d'établissement du 28 avril 1982 et du 19 janvier 1996, la durée hebdomadaire du travail était de 39 heures au sein des établissements de la société Hôtel Concorde Lafayette et de la société Hôtel Lutetia Concorde, celles-ci devaient appliquer aux

heures supplémentaires effectuées par leurs salariés entre 35 et 39 heures, les majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2) que selon l'article L. 132-7 du Code du travail, les accords collectifs peuvent être révisés avec l'accord d'organisations syndicales représentatives signataires des accords d'origine et cette révision est opposable aux salariés sauf la faculté d'opposition des syndicats non-signataires ; qu'ainsi en considérant que l'accord de méthode du 15 mars 1999 ne pouvait instaurer un régime d'équivalence et revenir sur les accords de 1982 et 1996 faute de dénonciation de ceux-ci, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'à la suite du protocole d'accord du 28 avril 1982, sous réserve des horaires d'équivalence applicables aux services de sécurité incendie, la durée hebdomadaire du travail avait été conventionnellement fixée à 39 heures pour l'ensemble des salariés, la Cour d'appel

en a déduit à bon droit que l'employeur s'était volontairement placé hors du régime des horaires d'équivalence ;

Et attendu que, sans encourir les griefs de la seconde branche du moyen, la cour d'appel, qui a retenu que le régime de 39 heures de travail hebdomadaire n'avait pas été remis en cause par l'accord de méthode du 15 mars 1999, a exactement décidé qu'en l'absence d'accords d'établissement sur la réduction du temps de travail, les dispositions de l'article 5 de la loi du 15 février 2000 devaient trouver à application, les heures de travail effectuées entre la trente-sixième et la trente-neuvième heure étant majorées de la bonification de 10 et 25 % suivant les périodes considérées ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Finance, f.f. prés.)

Note.

Le dispositif des horaires d'équivalence est un mécanisme archaïque permettant de ne pas payer l'intégralité des heures pourtant effectuées par un salarié (M. Miné, *Le droit du temps de travail*, 2004, LGDJ, § 48). On peut espérer que sa date de péremption en soit constatée prochainement par la Cour de justice des Communautés européennes saisie en ce sens par le Conseil d'Etat (A. Johansson et F. Meyer "La légalité des heures d'équivalence en question" Dr. Ouv. 2004 p. 153 ; v. également CJCE 9 sept. 2003, RPDS 2003 p. 355 n. M. Carles). Sa persistance a parfois été écartée par des dispositions conventionnelles comme l'illustre le cas d'espèce ; en organisant l'application, en 1982, du passage aux 39 heures "l'employeur s'était volontairement placé hors du régime des horaires d'équivalence" (décision ci-dessus). Dès lors, faute de dénonciation ou révision, l'employeur devait pleinement appliquer les dispositions des lois de 1998-2000 relatives à la RTT et, en l'absence de mécanisme conventionnel spécifique, verser la bonification de la trente-sixième à la trente-neuvième heure (M. Miné préc. § 56). L'arrêt rapporté manifeste une vigueur certaine dans l'affirmation du principe de l'application des 35 heures, ce qui est heureux compte tenu de l'impact de cette solution sur un secteur hôtelier rétif (dans le même sens : Cass. Soc. 10 mars 2004 pourvoi n° 02-42024).