

**TEMPS DE TRAVAIL – Durée collective – Réduction – Mesures d’accompagnement – Maintien du salaire au bénéfice des salariés – Exclusion.**

COUR DE CASSATION (Ch. soc.) 16 décembre 2005  
D. contre Centre de formation professionnelle R. Bonnard

Attendu que M. D. a été engagé à compter du 3 janvier 1996 par l’association Centre de formation professionnelle R. Bonnard (l’association), qui applique à ses salariés la convention collective des établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 ; qu’un avenant à son contrat de travail du 10 décembre 1996 a prévu sa classification en qualité de moniteur, “coefficient : 376 points Grille AFPA” ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident de l’employeur :

**Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;**

Attendu que pour condamner l’employeur à payer à M. D. un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires dans le cadre des 35 heures, la Cour d’appel a énoncé que le CFP Bonnard relève de la branche d’activité

qui a négocié un accord UNIFED du 1er avril 1999, mettant en oeuvre l’aménagement et la réduction du temps de travail en application de la loi 98-461 du 13 juin 1998 ; que la loi 2000-37 a introduit un régime indemnitaire et institué une indemnité de réduction du temps de travail permettant d’assurer le maintien du salaire lors du passage de 39 à 35 heures ; qu’en l’espèce le salarié a droit au paiement des heures au delà de 35 heures plus la majoration de 10 %, de telle sorte que sa rémunération représente bien le salaire pour 35 heures, la majoration équivalente à l’indemnité de réduction du temps de travail et le paiement de 4 heures y inclus leur majoration ;

Qu’en statuant ainsi, alors que la loi du 19 janvier 2000 n’a pas posé en principe que la réduction effective de la durée du travail à 35 heures dans l’entreprise devait s’accompagner

d'un maintien de salaire au bénéfice des salariés, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi incident qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions condamnant le Centre de formation professionnel Roland Bonnard à payer à M. D. la somme de 3 048,69 euros de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires dans le cadre des 35 heures, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. - Mme Quenson, cons. rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)

### Note.

Au cas d'espèce, un salarié d'une association soutenait, notamment, qu'ayant continué à travailler 39 heures, il devait obtenir le paiement de 35 heures payées 35, d'une indemnité de réduction du temps de travail (RTT) et le paiement d'heures supplémentaires pour les heures effectuées entre 35 et 39 heures. La Cour d'appel avait fait droit à cette demande.

La Cour de cassation réforme cette décision (Bull. civ. V n° 369) et rappelle, en réponse au pourvoi incident de l'employeur seul commenté ici, que la loi du 19 janvier 2000 n'a pas posé en principe que la réduction effective de la durée du travail devait s'accompagner d'un maintien de salaire.

Une convention collective ou un accord d'entreprise sont donc nécessaires pour assurer le maintien du salaire, par le biais notamment, d'une indemnité RTT.

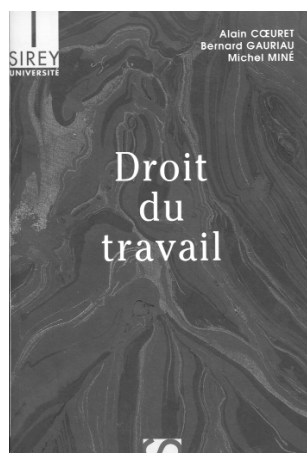
Cette position est constante depuis un premier arrêt rendu par la Cour de cassation le 4 juin 2002 dans lequel, après avoir constaté qu'un accord collectif fixait la durée du travail à 35 heures et prévoyait le versement d'une indemnité de RTT pour maintenir le salaire à son niveau antérieur, "*les salariés qui avaient continué à travailler 39 heures par semaine avaient droit à cette indemnité et au paiement des heures accomplies au-delà de 35 heures, majorées de la bonification alors applicable*" (Soc. 04/06/02 n° 01-01318 Syndicat National des Associations pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adulte / Fédération Nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT ; M. Miné, *Le droit du temps de travail*, 2004, LGDJ, § 58).

La Cour de cassation précise par ailleurs que, tant que la convention collective n'était pas entrée en vigueur, faute notamment de l'agrément ministériel nécessaire, l'employeur pouvait maintenir l'horaire collectif de travail à 39 heures, en majorant les heures accomplies de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> de 10 % (Soc. 14 janvier 2004 n° 01-47163).

La Cour de cassation retenait enfin que le fait de rémunérer les salariés dont la durée hebdomadaire de travail était maintenue à 39 heures sur la base de leur salaire antérieur, sauf les bonifications pour heures supplémentaires à compter de la 35<sup>ème</sup> heure, ne constituait pas une modification du contrat de travail et s'imposait aux salariés (Soc. 12 juillet 2005 n° 04-47265).

On retiendra donc que la loi du 19 janvier 2000, si elle a imposé une réduction du temps de travail à 35 heures, n'a pas corrélativement imposé aux entreprises de maintenir le salaire.

**Stéphane Ducrocq**



## Droit du travail,

par Alain Coeuret, Bernard Gauriau, Michel Miné

Dans une première partie consacrée à l'entreprise, les auteurs, après avoir décrit les aspects parfois très nouveaux du cadre à l'intérieur duquel s'inscrit la réalité du salariat, exposent les règles applicables à la naissance, à la vie et à la disparition de la relation individuelle du travail.

Dans une seconde partie, ils abordent l'étude du travail dans la double dimension du statut d'ordre public élaboré par le législateur (hygiène et sécurité, temps de travail, rémunération minimale, respect de la dignité) et de la détermination collective des conditions de travail (définition de l'acteur syndical, régime dans la négociation collective et exercice du droit de grève).

Editions Sirey coll. Université - ISBN : 2-247-05557-5 - 679 pages

Prix : 35 € - A commander en librairie