

TEMPS DE TRAVAIL – Modulation – Conventions et accords collectifs (deux espèces) – Information des salariés – Dispositions conventionnelles (première espèce) – Accord d’entreprise ne respectant pas les exigences légales – Incidence – Refus du salarié d’accepter la mise en œuvre de l’accord – Légitimité (oui) (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 mai 2009

Fairson Inventaire contre **B.** (pouvoi n° 07-40.235)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Rennes, 16 novembre 2006) que M. B. a été engagé le 1er décembre 2000 en qualité de chef d’équipe inventariste par la société Fairson Inventaire ; qu’ayant été licencié le 16 mars 2004, il a saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir le paiement de diverses indemnités et rappels de rémunération ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l’arrêt de l’avoir condamnée à verser à M. B. certaines sommes à titre

d’heures supplémentaires pour les années 2002 et 2003, de congés payés afférents, d’indemnisation des repos compensateurs pour les années 2002 et 2003, alors, selon le moyen :

1° / que la Cour d’appel était saisie du point de savoir si le régime de modulation des horaires de travail, pour recevoir application, devait faire l’objet d’une information aux seuls salariés concernés ou bien à l’ensemble des membres de l’entreprise ; que ne met pas la Cour de cassation en mesure d’exercer son contrôle et prive sa décision de base légale au

regard de l'accord de branche du 11 mars 2000 et de l'article L. 212-8 du Code du travail la Cour d'appel qui se détermine par la considération abstraite et imprécise selon laquelle l'employeur n'aurait pas rapporté la « preuve d'une information préalable à la mise en place de la modulation », sans que l'on puisse savoir si les juges du fond ont entendu faire peser sur la société Fairson Inventaire une obligation d'informer les seuls salariés concernés par la mesure de modulation ou bien l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

2° / que dans ses écritures d'appel, M. B. faisait seulement valoir que le régime de modulation du temps de travail n'était applicable qu'après avoir été porté à la connaissance de l'ensemble du personnel et ne contestait pas qu'en sa qualité de chef d'équipe, il avait été lui-même destinataire de cette information ; qu'en considérant que le régime de modulation n'était pas opposable à M. B. faute pour la société Fairson Inventaire de rapporter la preuve que l'information prévue par la convention de branche en ce qui concerne la mise en place de ce régime ne lui avait pas été personnellement délivrée, ce fait n'étant pourtant pas contesté en lui-même par la partie adverse, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

3° / que l'accord de branche étendu du 11 mars 2000 annexé à la convention collective des prestataires de services prévoit que l'obligation d'information de l'employeur quant au passage à un régime de modulation des horaires trouve uniquement à s'appliquer à l'égard « des salariés concernés » ; qu'en jugeant que, pour recevoir application, le régime de modulation des horaires supposait nécessairement qu'il ait été porté à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise, la Cour d'appel, qui a ajouté au texte, a violé l'article 3 de l'accord de branche susvisé, ensemble les articles 1134 du Code civil, L. 131-1 et L. 212-8 du Code du travail ;

4° / que l'accord de branche étendu du 11 mars 2000 n'institue aucun formalisme particulier en ce qui concerne l'information des salariés de la mise en place d'une modulation du temps de travail, lorsque cette information doit être diffusée dans une entreprise ne comportant pas de comité d'entreprise ou de délégué du personnel ; qu'en affirmant que la société Fairson Inventaire n'aurait pas

rapporté la preuve d'une information préalable des salariés à la mise en place de la modulation du temps de travail au sein de l'entreprise en application de l'accord de branche étendu du 11 mars 2000 (arrêt, p. 6, al. 7), sans s'expliquer comme elle y était spécialement invitée, ni sur le témoignage du responsable d'exploitation (M. Sergent pièce n° 18) qui attestait de ce que « s'agissant du temps de travail et de l'organisation des équipes, l'entreprise a instauré en 2002 un système de modulation horaire après avoir informé l'ensemble des salariés », ni sur le courrier adressé à M. B. le 29 octobre 2003 (pièce adverse n° 4), d'où il résultait que l'ensemble des salariés avait été informé de ce dispositif lors d'une réunion du personnel du 18 décembre 2001, fût-ce pour écarter ces pièces, la Cour d'appel a méconnu son office en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

(...)

Mais attendu qu'aux termes de l'article 3.1 de l'accord de branche étendu du 11 mars 2000 : *"En l'absence de délégués syndicaux ou de salarié mandaté pour la réduction de la durée du travail, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer cette modulation après information des salariés concernés"* ;

Et attendu, d'une part, que la Cour d'appel a exactement décidé, par motifs propres et adoptés, que le régime de modulation mis en place dans l'entreprise supposait une information préalable de l'ensemble du personnel, et non des seuls chefs d'équipe ; qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des faits et des preuves, qu'il n'était pas établi qu'une telle information avait été donnée préalablement à la mise en oeuvre de la modulation, elle a pu en déduire, sans encourir les griefs des quatre premières branches, que ce régime était inopposable au salarié ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Blatman, f.f. prés. et rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2009

Serop Industrie contre I. et a. (pourvoi n° 07-44.712)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 11 septembre 2007), que M. I. a été engagé à compter du 18 octobre 1994 par la société Serop Industrie en qualité de tourneur ; que le 2 novembre 2004 a été signé au sein de cette société un accord d'entreprise relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, approuvé par référendum le même jour, prévoyant une durée annuelle de 1 600 heures équivalente à 35 heures de temps de travail effectif par semaine, ensuite portée à 1 607 heures en 2005 dans le cadre de la mise en place de la journée de solidarité ; que l'article 6 de ce texte intitulé "Règles de programmation des horaires" institue un système de modulation entre périodes hautes et basses de l'année pour les personnels productifs et administratifs, un forfait en jours pour les cadres non dirigeants ou non rattachés à un horaire collectif ; que l'article 7 relatif au délai de prévenance prévoit qu'après négociation et avis du comité de suivi et conformément à la loi *"les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés avant*

la date à laquelle ce changement doit intervenir. Au cas où la programmation indicative ne pourrait être respectée, tout horaire particulier sera communiqué aux salariés dans un délai minimum qui compte tenu de la spécificité du métier sera de trois jours ouvrables (articles L. 212.4.3 et L. 221.4.4)" ; que M. I. ayant refusé de signer le nouveau contrat de travail qui lui avait été proposé le 15 décembre 2004 conformément à cet accord, a été licencié le 10 mars 2005 avec préavis, au motif que son refus d'application d'un accord collectif global intégrant plusieurs éléments comme le temps de travail et la rémunération allait à l'encontre de l'organisation générale de l'entreprise, laquelle ne pouvait, en pareille matière, qu'être uniforme pour l'ensemble des salariés ; que M. I. a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement fondé sur le refus d'une modification du contrat de travail proposée en application d'un accord de réduction du temps de travail n'est pas privé de cause de réelle et sérieuse du seul fait que l'accord ne satisfait pas aux prescriptions de l'article L. 212-8, du Code du travail devenu les articles L. 3122-9 et suivants du même code ; que dès lors, en affirmant qu'était par principe privé de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus d'une modification du contrat découlant d'un accord de réduction du temps travail qui ne respecterait pas l'une quelconque des prescriptions de l'article L. 212-8 du Code du travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 212-8, L. 122-14-3 devenu l'article L. 1232-1 du Code du travail, ensemble l'article 30 de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

2°/ qu'en tout état de cause est conforme aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 3, devenu L. 3122-11 du Code du travail, l'accord d'entreprise qui renvoie la fixation du programme indicatif de la durée du travail à une détermination ultérieure, ne s'expliquerait il pas sur la nécessité d'un tel renvoi ; qu'en considérant que l'accord litigieux méconnaissait l'article L. 212-8 du Code du travail en ce qu'il renvoyait la fixation du programme indicatif à une détermination ultérieure sans justifier de la nécessité d'un tel renvoi, la Cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

3°/ que si les dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 6, devenu l'article L. 3122-13 du Code du travail imposent la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des représentants du personnel préalablement à la mise en œuvre du programme de modulation, elles n'obligent pas la mention, dans l'accord de réduction du temps de travail, que cette procédure sera suivie ; qu'en reprochant à l'accord litigieux de ne pas renfermer une telle précision, la Cour d'appel a de ce chef encore, violé les dispositions susvisées ;

4°/ qu'est conforme aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 7, devenu L. 3122-14 du Code du travail, l'accord d'entreprise qui envisage la possibilité d'une réduction du délai de prévenance en se référant aux spécificités du métier et en renvoyant, pour son application, à la négociation collective ainsi qu'à la loi ; qu'en l'espèce, l'accord précisait que les règles relatives au délai de prévenance et à sa réduction devaient s'entendre « conformément à la loi », et dans le cadre de la « négociation et de l'avis du comité de suivi », le délai de prévenance étant par ailleurs susceptible d'être réduit de sept à trois jours en fonction des « nécessités du métier » ; qu'en

reprochant à l'accord collectif du 2 novembre 2004 de ne contenir « aucune précision quant aux caractéristiques particulières de l'activité qui justifieraient la réduction du délai de prévenance » ni « dans cette hypothèse aucune contrepartie au bénéfice des salariés », la Cour d'appel a, de ce chef également, violé les dispositions susvisées ;

5°/ qu'aux termes de l'article 30-II de la loi 2000-37 du 30 janvier 2000, « lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification du contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique » ; que dès lors, en considérant que le motif du licenciement était économique, quand il résultait des termes de la lettre de licenciement que ce dernier était la conséquence du refus d'une modification du contrat proposée en application d'un accord de réduction de la durée du travail, la Cour d'appel a violé l'article 30-II de la loi 2000-37 du 30 janvier 2000, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que si le refus par le salarié d'accepter la modification de son contrat de travail résultant de la mise en œuvre d'un accord de modulation constitue, en application de l'article 30-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 alors applicable, une cause réelle et sérieuse de licenciement, c'est à la condition que cet accord soit conforme aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'accord d'entreprise du 2 novembre 2004 ne précise ni le programme indicatif de modulation, ni les conditions de réduction du délai de prévenance, ni les contreparties dont le salarié bénéficierait dans cette hypothèse, la Cour d'appel en a exactement déduit que ce texte n'est pas conforme aux exigences de l'article L. 212-8 précité, en sorte que le licenciement du salarié motivé par le seul refus de celui-ci d'accepter la modification de son contrat de travail résultant de la mise en œuvre de la modulation est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen, mal fondé en ses première, deuxième et quatrième branches, inopérant en sa troisième et manquant en fait en sa cinquième, ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Blatman, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

Dans ces deux arrêts, la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler que lors de la mise en place, avant la loi du 20 août 2008, d'un régime de modulation du temps de travail, les salariés bénéficiaient d'un certain nombre de protections.

Dans le cas traité le 6 mai 2009 (P+B), il s'agissait de la mise en place, par décision unilatérale de l'employeur, d'un dispositif de modulation prévu par un accord de branche étendu annexé à la CCN des prestataires de services. La juridiction a estimé qu'à défaut d'information individuelle des salariés concernés par l'accord, celui-ci leur était inopposable. C'est l'occasion de souligner l'importance du rôle des négociations de branche, la formule retenue par l'accord – fort anodine en apparence – ayant conduit à une réelle protection des droits pécuniaires des salariés.

Dans le cas traité le 23 septembre 2009 (P+B), il s'agissait d'un accord d'entreprise qui mettait en œuvre la modulation du temps de travail. La Cour a jugé le contenu de l'accord insuffisant au regard des garanties pour les salariés (absence de programme indicatif relatif à la répartition de la durée du travail, aucune précision sur les caractéristiques particulières qui justifieraient les réductions de délais de prévenance...) (1).

(1) Les heures supplémentaires restent dues faute d'un accord d'entreprise établissant un programme indicatif : Soc. 12 mars 2008, p. n° 06-45.274 ; rappr. en matière de travail

intermittent : Soc. 27 juin 2007, Bull. n° 113, Dr. Ouv. 2008 p. 44 n. C. Ménard.

Ces décisions sont à analyser et apprécier au regard des modifications apportées par la loi du 20 août 2008, notamment sur les conditions de mise en place de la modulation.

La loi du 20 août 2008 a en effet créé un dispositif unique qui se substitue aux dispositions antérieures relatives à la modulation, à l'annualisation par attribution de JRTT, au travail par cycle et au temps partiel modulé (2). Ce dispositif permet d'organiser, par accord d'entreprise ou à défaut accord de branche, la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La CGT a vivement critiqué la partie sur les temps de travail de la loi du 20 août 2008 (articles 18, 19 et 20 de la loi). En effet, non seulement cette partie de la loi n'a pas transposé l'article 17 de la Position commune sur la représentativité syndicale, mais elle constitue une déréglementation du temps de travail.

La CGT qui a dénoncé ce véritable coup de force du Gouvernement a saisi d'une plainte, contre le Gouvernement français, le Conseil de l'Europe pour violation de la Charte sociale européenne révisée à propos du volet temps de travail de la loi (3).

Les "garde-fous" qui limitaient les recours à la modulation ont quasiment disparu avec la nouvelle loi. Il n'est plus obligatoire de préciser ou de fixer dans l'accord : les données économiques et sociales justifiant l'application d'une modulation ; la répartition, fut-elle indicative, de la durée du travail d'une semaine à l'autre et à l'intérieur de la semaine ; les limites hebdomadaires à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier des contreparties aux salariés (4)... Comment ne pas s'indigner d'une loi qui a comme conséquences de faire voler en éclats les garanties – pourtant bien limitées (5) – dont bénéficiaient les salariés lors de la mise en place d'un dispositif de modulation du temps de travail ?

Le juge sera-t-il le dernier rempart pour le salarié face à un employeur dont le pouvoir unilatéral a été considérablement étendu par la loi ?

La CGT est particulièrement inquiète sur la possibilité qu'ont désormais les salariés de concilier temps personnel et temps de travail. Cette préoccupation est d'autant plus légitime en ces temps où la problématique de la souffrance au travail liée à l'organisation du travail apparaît comme centrale dans le monde du travail.

Marie-Pierre Iturrioz, *Conseillère confédérale*

(2) M. Grévy « Où en est le temps de travail ? » Dr. Ouv. 2009 p.192 spec. I/A/3 ; L. Milet et C. Ahumada "Le temps de travail après la loi du 20 août 2008", RPDS 2008 p. 311.

(3) Le recours a été déclaré recevable récemment ; il est disponible sur www.coe.int réclamation 55/2009.

(4) F. Canut "Le nouvel ordonnancement juridique du temps de travail", disp. sur www.afdt-asso.fr

(5) Sur la question de la motivation du recours à la modulation v. P. Lokiec « Les transformations du droit du temps de travail » Dr. Ouv. sept. et oct. 2009, spec. p.489.