

DUREE DU TRAVAIL – Sécurité – Dispositions conventionnelles – Transports routiers – Prime de rendement au kilomètre – Incitation au dépassement de la durée du travail – Illicéité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 novembre 2003 - A. et autres contre La Flèche Cavaillonnaise SA

Sur le moyen unique, commun aux deux pourvois qui n'est pas nouveau comme étant né de la décision attaquée :

Vu l'article L. 212-1-1 du Code du travail et l'article 14 du chapitre II de la convention collective des transports routiers ;

Attendu que MM. A., F. et N., chauffeurs routiers au service de la société La Flèche Cavaillonnaise, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés afférents et d'une indemnité en réparation de leur préjudice moral; que la CFDT s'est jointe à leurs demandes ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leurs demandes, la Cour d'appel énonce qu'en application de l'article L. 212-1-1 du Code du travail, la charge de la preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties étant précisé que l'employeur doit fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, et que c'est au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles; que, selon l'article 14 du chapitre II de la convention collective applicable avant le 1^{er} janvier 1995 sur la rémunération au rendement, dans le cas où la rémunération globale effective comprenait des éléments calculés en fonction du rendement individuel du salarié, prime kilométrique notamment, l'ensemble de ces éléments ne pouvait dépasser 25 % du montant global de cette

rémunération; qu'en considération de ce texte, La Flèche Cavaillonnaise ayant appliqué un système de paye forfaitaire augmentée d'une prime de rendement au kilomètre parcouru jusqu'à fin 1994, les demandes des salariés antérieures à cette date ne sont pas fondées; que dès lors que la rétribution précitée des heures supplémentaires comprenait le droit au repos compensateur, les demandes de ces chefs doivent être rejetées ;

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article 14 du chapitre II de la convention collective des transports routiers, dans sa rédaction résultant d'un avenant du 22 juillet 1992, dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le versement d'une prime de rendement au kilomètre constitue une incitation au dépassement de la durée de travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions.

(MM. Texier, f.f. prés. - Legoux, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Célice, Blanpain et Soltner, av.)

NOTE.

Cet arrêt concernant le versement d'une «prime de rendement au kilomètre» à des chauffeurs routiers ce qui «constitue une incitation au dépassement de la durée du travail» ; la décision s'appuie, dans son dernier attendu, sur l'article 14 de la CCN du transport routier : « les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées ». Cet article reprend la disposition sur l'interdiction de l'octroi de primes de l'art. 10 du règlement CE n° 3820-85 du 20 décembre 1985 (add. S. Carré «Le rôle de la sécurité routière dans l'émergence d'une réglementation sociale internationale relative aux chauffeurs routiers», Dr. Ouv. 2001 p. 89 et, du même auteur, « Réglementation du travail des chauffeurs routiers », L'Harmattan, 2004, p. 69).

Les juges soulignent la primauté de l'accord de branche auquel le contrat de travail ne peut déroger. Dans la période actuelle, l'arrêt de la Cour cassant la décision de la Cour d'appel de Nîmes prend un caractère particulier. Il montre la protection assurée par la hiérarchie des normes pour les salariés (M. Bonnechère «La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères» Dr. Ouv. 2001 p. 411; add. «Vers une déconstruction du droit du travail» NVO 14 nov. 2003 p. 15) et que la dernière loi Fillon est venue saboter (loi du 4 mai 2004, RPDS juin 2004).

D'autant que le caractère synallagmatique du contrat de travail défini par l'article 1102 du Code civil, s'éloigne de plus en plus de la réalité des relations de travail.

En effet, chômage et précarité aidant, le contrat devient de plus en plus une adhésion aux exigences de l'employeur et contient trop souvent des dispositions contraires à l'ordre public social. Certes, elles sont inapplicables, mais le salarié ne connaît pas toujours ses droits.

Enfin l'arrêt invoqué pose une autre question forte, c'est la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité. Les arrêts «amiante» du 28 février 2002 ont posé, en matière de faute inexcusable dans le cas d'accident de travail ou de maladies professionnelles, le principe de l'obligation de sécurité de résultat (Dr. Ouv. 2002 p. 166 n. F Meyer). L'article L. 230-2 du Code du travail est rédigé dans son chapitre 1 : «*Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés*» (M. Bonnechère «Santé-Sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail» Dr. Ouv. 2003 p. 453). La conjugaison de ce texte avec les différents arrêts ne pose-t-elle pas la question des mesures prises dans les entreprises dont CE, CHSCT, et médecins du travail ont démontré que leur contenu en matière de formes de rémunération, d'organisation du travail est porteur de dangers graves pour la santé, même en l'absence de CCN le stipulant.

Claudie Ménard, Union départementale CGT du Maine-et-Loire