

1° CONGÉS PAYÉS – Mode de calcul – Jours ouvrables, jours ouvrés – Travail en équipes, travail en continu, travail en discontinu – 2° CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Norme atypique – Prime – Calcul – Articulation des sources.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 mai 2008

A. contre **Ugine et Alz France** (pourvoi n° 06-45.600 s.)

Attendu selon les arrêts attaqués que, M. A. et 204 autres salariés de l'établissement de Gueugnon de la société Ugine et Alz France, certains travaillant en continu en cinq équipes en 3x8, d'autres en quatre équipes en 3x8, d'autres enfin en discontinu, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes concernant la restitution de jours de congés payés, la restitution de jours fériés non chômés et le paiement de rappels de primes d'ancienneté et de fin d'année ;

Sur le moyen commun à l'ensemble des pourvois principaux de l'employeur relatif à la prime d'ancienneté :

Attendu que la société Ugine et Alz France fait grief aux arrêts de l'avoir condamnée à payer aux salariés diverses sommes à titre de prime d'ancienneté, de congés payés afférents et de rappels de prime de fin d'année, alors, selon le moyen :

1° / qu'en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ; que le caractère le plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage ; qu'en l'espèce, la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire et le manuel d'administration et de gestion du personnel de l'entreprise instituant chacun un système de prime d'ancienneté sans prévoir un quelconque cumul de leurs

dispositions entre elles, viole les principes susvisés, les articles L. 121-1, L. 131-1 et suivants, L. 132-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ainsi que les dispositions applicables de la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire, l'arrêt attaqué qui retient que la prime d'ancienneté due par la société Ugine et Alz France doit être calculée par application cumulée des dispositions de la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire et de l'usage d'entreprise consacré par le manuel susvisé ;

2° / qu'ayant constaté que le manuel d'administration et gestion du personnel précisait que la prime d'ancienneté était "calculée en pourcentage de la valeur du point (sidérurgie de l'Est)", ne déduit pas que les conséquences légales de ses propres constatations et viole les articles L. 121-1, L. 131-1 et suivants, L. 132-1 du Code du travail et 1134 du Code civil, l'arrêt attaqué qui en déduit que la prime d'ancienneté doit être calculée en fonction de la valeur du point de la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire ;

Mais attendu, d'abord, que la question soumise à la Cour d'appel n'était pas celle d'un cumul d'avantages mais celle du calcul d'un avantage par application combinée de plusieurs stipulations conventionnelles et d'un engagement unilatéral qu'il convenait d'articuler entre eux ;

Et attendu, ensuite, que la Cour d'appel a exactement décidé que l'engagement unilatéral de l'employeur, concrétisé dans le manuel d'administration et de gestion du personnel de décembre 1988, imposait de prendre comme valeur du point, pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue au paragraphe 2 du manuel, celle, plus favorable, du point de la convention collective de Saône-et-Loire et non la valeur du point propre au site de Gueugnon ;

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

Sur le moyen unique des pourvois incidents formés par les ayants-droit des salariés décédés en cours de procédure (n° Q 07-40.245 et S 07-40.247 à U 07-40.249) et relatifs à la restitution des congés payés manquants et des jours fériés non chômés :

Attendu que par application de l'article 462 du Code de procédure civile, il y a lieu de rectifier l'erreur matérielle contenue dans le dispositif des arrêts rendus dans les dossiers Q 07-40.245 et S 07-40.247 en y lisant que "les congés payés et les jours fériés non chômés ne peuvent être restitués par suite du décès de M. A." ;

Attendu qu'il est reproché aux arrêts d'avoir dit que les congés payés manquants et les jours fériés non chômés afférents ne pouvaient être restitués par la société aux ayants-droit des salariés décédés, alors, selon le moyen, que le juge doit donner à la demande son exacte qualification ; que les héritiers et le conjoint survivant sont saisis de plein droits des biens, droits et actions du défunt ; qu'un salarié qui n'a pas pris ses congés payés et en a été empêché du fait de l'employeur, subit un préjudice donnant droit à des dommages-intérêts ; qu'il en est de même du salarié qui n'a pas pris ses jours de congés dus en raison des jours fériés non chômés ; qu'en l'état du décès du salarié intervenu en cours de procédure, la Cour d'appel aurait dû requalifier les demandes de restitution de jours de congés manquants et de jours fériés chômés en demandes de dommages-intérêts au titre du préjudice du fait des jours de congés et des jours fériés manquants, demandes dont les exposants étaient saisis de plein droit en leur qualité d'héritiers et conjoints survivants ; qu'en refusant d'opérer cette requalification et en rejetant dès lors les demandes au motif inopérant que le décès du salarié rendait impossible la restitution des jours qui était demandée, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, ensemble les articles 12 du Code de procédure civile, L. 223-11 du Code du travail, 724 et 1142 du Code civil ;

Mais attendu que s'il appartient au juge de requalifier une action ou une demande, il ne peut en modifier l'objet ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique des pourvois incidents des salariés (à l'exception des pourvois n° Z 06-46.253, F 06-46.282, H 06-46.283, G 07-40.239 et J 07-40.240 ainsi que de ceux formés par les ayants droit des salariés décédés en cours de procédure), relatifs à la restitution de jours de congés payés manquants :

Vu l'article L. 223-2 du Code du travail ;

Attendu, d'abord, qu'aux termes de cet article "le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables" ; qu'il en résulte, dans ce cas, que la durée des congés acquis est indépendante tant de la durée du travail prévue au contrat de travail, sous la réserve des absences non comptabilisées comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé, que des rythmes et des modes d'organisation du travail ;

Attendu, ensuite, qu'en cas de décompte des congés payés en jours ouvrés, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié a bénéficié au moins du nombre de jours ouvrables

de congés payés auxquels il a droit en application de cet article ;

Attendu, enfin, que pour les salariés travaillant en continu, doivent être considérés comme jours ouvrables pour le décompte des congés payés tous les jours de l'année à l'exception des cinquante-deux jours de repos hebdomadaire et de onze jours correspondant à l'ensemble des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner la société à restituer à certains salariés un nombre de jours de congés inférieur à leurs demandes et pour rejeter les demandes des salariés travaillant en quatre équipes ou en discontinu, les arrêts retiennent que ceux-ci ne peuvent s'opposer au mode de calcul en jours ouvrés, tel qu'il est appliqué par l'employeur que dans la mesure où ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables prévu par l'article L. 223-2 du Code du travail ; qu'il n'est pas possible d'écarter le mode de calcul de l'employeur sans rechercher concrètement si, compte tenu du rythme de travail des salariés, ce mode de calcul est moins favorable au salarié que le mode de calcul en jours ouvrables ; que par suite, contrairement aux allégations des salariés, il doit être tenu compte du rythme de travail pour vérifier si le calcul en jours ouvrés retenu est au moins aussi favorable que le calcul en jours ouvrables ; que le ratio permettant la comparaison entre les jours ouvrables et les jours ouvrés s'établit comme suit : trente jours ouvrables / nombre de jours ouvrables égale nombre de jours de congés calculés en jours ouvrés / nombre de jours ouvrés travaillés ; que le Conseil de prud'hommes, a, à bon droit, exclu du nombre des jours ouvrables à prendre en compte les jours fériés, les jours fériés énoncés à l'article L. 222-1 du Code du travail devant avoir le même régime que les dimanches également travaillés dans l'entreprise ; que les rémunérations versées au titre du travail des dimanches et des jours fériés des salariés travaillant en régime continu ne peuvent conduire à modifier pour cette catégorie de salariés le nombre de jours ouvrables à prendre en compte dans le rapport trente jours ouvrables / nombre de jours ouvrables, ce dernier étant le même pour tous les salariés ; que pour les salariés travaillant en discontinu, le ratio de conversion des congés de jours ouvrables en jours ouvrés montre que les salariés ont été remplis de leurs droits ;

Qu'en statuant comme elle a fait, en se fondant sur la seule formule de conversion des jours ouvrables en jours ouvrés, qui conduit à accorder des droits à congés en jours ouvrés différents selon les durées, organisations et rythmes de travail de chaque travailleur, alors qu'il appartenait à l'employeur de démontrer que chacun des salariés concernés avait bénéficié de trente jours ouvrables de congés payés pour chacune des années litigieuses, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en leurs dispositions relatives aux demandes de jours de congés payés manquants, les arrêts rendus les 21 septembre 2006, 19 octobre 2006 et 16 novembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon ;

Vu l'article 462 du Code de procédure civile,

Dit que dans le dispositif des arrêts frappés des pourvois Q 07-40.245 et S 07-40.247, il y a lieu de lire "les congés payés et les jours fériés non chômés ne peuvent être restitués par suite du décès de M. A.".

(Mme Collomp, prés. - M. Gosselin, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

Les affaires relatives aux congés payés sont réputées pour leur complexité (pour un panorama général v. *Les congés payés*, RPDS aout-sept. 2006). L'arrêt ci-dessus rapporté ne le démentira pas. En l'espèce, 205 salariés de l'établissement de Gueugnon de la société Ugine et Alz France travaillaient, pour certains, en continu en cinq équipes suivant le rythme des 3 x 8, d'autres en quatre équipes (3 x 8 également) et d'autres, enfin, en discontinu. Ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la restitution de jours de congés payés, de jours fériés non chômés et au paiement de rappels de diverses primes. L'arrêt, hélas non publié au Bulletin, évoque en lui-même plusieurs points de droit. Nous nous limiterons ici aux aspects liés aux congés payés. La Cour de cassation se prononce à la fois sur la situation des ayants-droits de salariés décédés n'ayant pu prendre leurs congés payés (I) et sur le calcul des congés payés en jours ouvrables ou jours ouvrés (II).

I. La situation des ayants-droits de salariés décédés n'ayant pu prendre leurs congés payés

Les ayants-droit des salariés décédés en cours de procédure avaient, en l'espèce, formulé des demandes relatives à la restitution des congés payés manquants et des jours fériés non chômés. Ils reprochaient aux juges du fond d'avoir décidé que ces jours ne pouvaient être restitués par l'employeur. La position de principe de la Cour de cassation est que, selon l'article L. 223-14 al. 4 du Code du travail, l'indemnité compensatrice de congés payés est due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé (*Cass. soc. 27 fév. 1991, n° 88-40.860*). Cette règle figure désormais à l'article L. 3141-26 du nouveau Code du travail, texte suivant lequel l'indemnité compensatrice de congés est due aux ayants-droit du salarié dont le décès est intervenu avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé.

En l'espèce toutefois, la Cour de cassation n'a pas suivi l'argumentation développée par les ayants-droit des salariés décédés. A en croire leurs dires, les héritiers et le conjoint survivant d'un salarié décédé seraient saisis de plein droit de ses biens, droits et actions. Un salarié qui n'a pas pris ses congés payés – et qui en a été empêché par l'employeur – serait victime d'un préjudice lui ouvrant droit à une réparation. Il en irait de même du salarié qui n'a pas pris ses jours de congés compte tenu des jours fériés non chômés. Etant donné le décès de certains salariés intervenu en cours de procédure, les juges du fond auraient dû requalifier les demandes de restitution des jours de congés manquants en dommages-intérêts au titre du préjudice du fait des jours de congés et des jours fériés manquants. Néanmoins, la Cour de cassation n'a pas accueilli ce moyen car s'il appartient au juge de requalifier une action ou une demande, il ne peut pas en revanche en modifier l'objet.

II. Le calcul des congés payés en jours ouvrables ou jours ouvrés

Selon la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, le décompte des jours de congés payés peut être effectué en jours ouvrés. Il peut en être ainsi à condition que, sans remettre en cause la notion de jour ouvrable, le mode de calcul appliqué ne soit pas moins favorable au salarié que celui résultant de l'article L. 223-2 du Code du travail qui fixe la durée du congé en jours ouvrables (*Cass. soc. 27 mai 1992, Bull. civ. V, n° 354*). Les salariés ne peuvent pas s'opposer au mode de calcul en jours ouvrés, tel qu'il est pratiqué par l'employeur, que dans la mesure où ce mode de calcul leur est moins favorable que le décompte en jours ouvrables (*Cass. soc. 20 avril 2005, n° 04-42.297*). En l'espèce, l'employeur avait été condamné par les juges du fond à restituer à certains salariés un nombre de jours de congés inférieur à leurs demandes. Ces juges avaient également rejeté les demandes des salariés qui travaillaient en quatre équipes ou en discontinu.

La Cour de cassation les a rappelés à l'ordre en se fondant sur l'article L. 223-2 du Code du travail (*actuel article L. 3141-3*) suivant lequel les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail pour une durée annuelle qui ne peut excéder 30 jours ouvrables. Selon la Chambre sociale, il en résulte que la durée des congés acquis est déterminée de façon indépendante tant de la durée du travail envisagée dans le contrat de travail que des rythmes et modes d'organisation du travail. De plus, dans l'hypothèse d'un décompte des congés payés en jours ouvrés, l'employeur doit démontrer que le salarié a bénéficié au moins du nombre de jours ouvrables de congés payés auquel il a droit en application de l'article précité. S'agissant des salariés travaillant en continu, il convient de raisonner de la façon suivante : constituent des jours ouvrables pour le décompte des congés payés tous les jours de l'année sauf les cinquante-deux jours de repos hebdomadaires (correspondant en principe au repos le dimanche sur les cinquante-deux semaines de l'année) et les onze jours correspondant à l'ensemble des jours fériés (*C. trav., art. L. 222-1*).

En l'espèce et selon les juges du fond, les salariés concernés ne pouvaient pas en principe s'opposer au mode de calcul en jours ouvrés tel qu'il était appliqué par l'employeur, sauf lorsque ce mode de calcul leur était moins favorable que le calcul en jours ouvrables. Selon ce raisonnement, il aurait été nécessaire – pour s'écarter du mode de calcul de l'employeur – de rechercher concrètement dans quelle mesure il était moins

favorable aux salariés. En d'autres termes, une comparaison aurait dû être établie entre le calcul des congés en jours ouvrés et en jours ouvrables. La Cour de cassation a cependant censuré les juges du fond en ce qu'ils s'étaient fondés sur la seule formule de conversion des jours ouvrables en jours ouvrés. Il incombait plus précisément à l'employeur de démontrer que chacun des salariés concernés avait bénéficié de 30 jours ouvrables de congés payés pour chacune des années litigieuses.

L'arrêt du 21 mai 2008 s'inscrit donc dans le sillage d'une jurisprudence suivant laquelle la durée annuelle des congés payés est fixée selon les mois de travail du salarié (ou des périodes qui leur sont assimilées) et que l'étendue des droits du salarié ne peut être appréciée en équivalence d'heures de travail (*Cass. soc. 4 juin 1987, Bull. civ. V, n° 367*). S'agissant du décompte des congés payés en jours ouvrables ou jours ouvrés, les juges du fond ne peuvent pas écarter le mode de calcul instauré par l'employeur sans avoir recherché, concrètement si – compte tenu du rythme de travail du salarié – le calcul en jours ouvrés était moins favorable que le mode de calcul en jours ouvrables (*Cass. soc. 27 mars 1996, n° 92-43.655*).

Thierry Tauran, *Maître de conférences à l'Université Paul Verlaine de Metz*