Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 25 septembre 2013

N° de pourvoi: 12-13267

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01533

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano,
avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Transdev Sud-Ouest en qualité de conducteur de bus sur des lignes régulières de transport public de personnes dont la distance ne dépasse pas 50 kilomètres ; que la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 est applicable aux relations contractuelles ; qu'estimant avoir subi un préjudice du fait de manquements de l'employeur à ses obligations légales et conventionnelles en matière de durée du travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 7 de l'accord Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) du 18 avril 2002 pris en application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 , dans sa rédaction applicable au litige, ensemble le principe de faveur ;

Attendu que selon ce texte, dans les activités de services réguliers, l'amplitude maximale journalière est de 13 heures et peut être portée, si les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, à 14 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en indemnisation au titre du dépassement de l'amplitude journalière maximale de travail, l'arrêt, après avoir constaté, d'une part, que l'amplitude maximale de travail de l'intéressé avait été portée, pour certaines périodes, à 14 heures, d'autre part que l'employeur n'avait pas obtenu, pour ce faire, d'autorisation de l'inspecteur du travail, retient qu'il existait un usage au sein de l'entreprise consistant à indemniser les dépassements d'amplitude, que cet usage est plus favorable aux salariés, et que M. X... est mal fondé à prétendre à une nouvelle indemnisation au titre de l'attention nécessaire à de longues journées de travail ne pouvant que conduire à une fatigue et à une tension anormale se reportant sur son environnement familial ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés du caractère plus favorable de l'usage en vigueur au sein de l'entreprise, et alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait subi un préjudice causé par les dépassements illicites de l'amplitude journalière maximale de travail qu'il s'était vu imposer, la cour d'appel a violé le texte et le principe susvisés ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en indemnisation au titre du dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, l'arrêt retient qu'il n'établit pas s'être conformé aux articles 2, 3 et 4 du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 pour arguer d'un dépassement du maximum de son temps de travail effectif journalier ;

Attendu cependant que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le troisième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en rappel de salaire au titre de l'amplitude réduite, l'arrêt retient que l'article 5 de l'accord d'entreprise du 23 décembre 1999 prévoit en ce qui concerne les conducteur à temps complet modulé, que seront considérés comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle du plafond de 1.587 heures en moyenne ou de la durée moyenne de 35 heures par semaine, qu'elles seront payées ou récupérées en temps majoré, au choix du salarié,

que l'article IV précise que le temps de travail annuel est réparti sur l'année en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, que la période de modulation est l'année civile et le décompte type de la durée annuelle est celui qui figure au § III, soit, en ce qui concerne les salariés à temps complet, dans le cadre d'un décompte annuel, la durée de travail est fixée à 1.592,20 heures, que l'accord a été révisé le 24 septembre 2004, que l'année civile est répartie en deux périodes : la période haute avec un temps de travail de 42 heures par semaine et la période basse de 28 heures hebdomadaires, que les heures effectuées en partie haute se compensent avec les heures effectuées en partie basse, que ce n'est qu'en fin d'année civile que se comptabilisent les heures supplémentaires, et qu'en tout état de cause, M. X... ne fournit aucune explication sur son mode de calcul de la somme qu'il réclame au titre de l'amplitude réduite ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié reprises oralement à l'audience, lequel faisait valoir que la pratique dérogatoire de l'employeur, consistant à inclure dans la rémunération les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à l'horaire théorique, ne pouvait être autorisée, selon l'article 7.3 de l'accord ARTT du 18 avril 2002 pris en application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, que par un accord d'entreprise ou d'établissement, inexistant en l'espèce, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er décembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne la société Transdev Sud-Ouest aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Transdev Sud-Ouest et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq septembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande d'indemnisation au titre des dépassements d'amplitude journalière de travail ;

AUX MOTIFS QUE M. X... invoque l'article 7 de la convention collective des transports routiers ; que la SAS Transdev Sud-Ouest invoque l'usage d'entreprise découlant de la poursuite de l'application de l'article 17 de l'ancienne convention collective (¿) et indique qu'en vertu de cet usage, les dépassements ont été indemnisés jusqu'à la mise en place de la nouvelle convention collective ; que M. X... soutient toutefois que cet usage qui au demeurant n'est pas établi ne peut prévaloir sur les règles légales ou conventionnelles ; que la SAS Transdev Sud-Ouest observe que le mode d'indemnisation du dépassement d'amplitude n'avait fait l'objet avant janvier 2007 d'aucune observation et a fortiori d'aucune objection des délégués du personnel ; qu'elle produit les comptes-rendus des réunions qui ne mentionnent aucune discussion sur le sujet ; que l'existence de l'usage est corroborée par M. X... lui-même en qualité de secrétaire du comité d'entreprise qui, dans une lettre adressée au directeur de la société, propose d'aborder lors de la réunion d'octobre 2009 une demande tendant à ce que « l'indemnisation du dépassement d'amplitude soit à 75% et à 100% et non à 65% comme vous l'avez imposé contrairement à l'usage en vigueur » ; que l'usage de verser une indemnité d'amplitude concernait l'ensemble des conducteurs soumis à ces conditions et était plus favorable aux salariés ; que les délégués du personnel ont dénoncé cet usage en janvier 2007 ; que le salarié est mal fondé à prétendre à une nouvelle indemnisation au titre de l'attention nécessaire à de longues journées de travail ne pouvant que conduire à une fatigue et à une tension anormale se reportant sur l'environnement familial du conducteur ;

ALORS QUE 1°) les obligations pesant sur l'employeur au titre du respect de la durée maximale quotidienne de travail, résultant de la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993, de la directive 2003/88/CE lui ayant succédé, et des dispositions internes en transposant les objectifs, qu'il s'agisse de la loi ou de conventions collectives, ne concernent pas la rémunération des travailleurs, mais le respect par l'employeur de prescriptions d'ordre public protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs ; que l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat au titre de l'exécution du contrat de travail, ne saurait déroger à ces règles d'ordre public par un usage d'entreprise, ni justifier la méconnaissance des dépassements des amplitudes maximales de travail par le fait qu'il rémunère ou indemnise forfaitairement cette illégalité ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail pour porter de 13 à 14 heures l'amplitude maximale quotidienne de travail mais qu'il avait néanmoins dépassé l'amplitude maximale imposée par la convention collective ; qu'en déboutant le salarié de sa demande d'indemnisation au titre du préjudice en résultant pour lui, comme générant une fatigue et une tension anormales pesant sur son environnement familial, au motif erroné que l'employeur avait mis en place un usage, plus favorable aux salariés, en vertu duquel il leur versait une indemnité forfaitaire pour les dépassements d'amplitude, quand l'employeur ne pouvait aucunement déroger par voie d'usage aux prescriptions d'ordre public concernant l'amplitude maximale journalière de travail, une telle méconnaissance de ces prescriptions ne pouvant être favorable aux salariés, la cour d'appel a violé l'article 7 de la convention collective des transports routiers, ensemble le principe de faveur ;

ALORS 2°) les obligations pesant sur l'employeur au titre du respect de la durée maximale quotidienne de travail, résultant de la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993, de la directive 2003/88/CE lui ayant succédé, et des dispositions internes en transposant les objectifs, qu'il s'agisse de la loi ou de conventions collectives, ne concernent pas la rémunération des travailleurs, mais le respect par l'employeur de prescriptions d'ordre public protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'en considérant que le salarié, dès lors qu'il avait reçu au titre d'un prétendu usage une indemnité de dépassement des amplitudes journalières maximales, constituant un complément de rémunération, ne pouvait solliciter l'indemnisation du préjudice que lui causait le non-respect par l'employeur des prescriptions conventionnelles concernant l'amplitude maximale journalière, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil, ensemble le principe de la réparation intégrale ;

ALORS QUE 3°) en outre, en faisant prévaloir un usage, à le supposer établi, et les dispositions d'une ancienne convention collective désormais sans application, sur l'article 7 de la convention collective des transports routiers applicable au salarié, la cour d'appel a violé ce texte par refus d'application ;

ALORS QUE 4°) l'usage se caractérise par ses critères cumulatifs de généralité, constance et fixité ; qu'en se fondant sur la circonstance que le mode d'indemnisation du dépassement d'amplitude n'avait fait l'objet avant janvier 2007 d'aucune observation ni objection des délégués du personnel et que les comptes-rendus des réunions ne mentionnaient aucune discussion sur le sujet, inopérante pour caractériser l'existence d'un usage en tous ses éléments, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE 5°) en se fondant, pour retenir l'existence d'un usage, sur un courrier proposant d'aborder lors de la réunion d'octobre 2009 une demande tendant à ce que « l'indemnisation du dépassement d'amplitude soit à 75% et à 100% et non à 65% comme vous l'avez imposé contrairement à l'usage en vigueur » , inopérante pour établir l'existence de l'usage litigieux en tous ses éléments, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE 6°) en affirmant que l'usage de verser une indemnité d'amplitude concernait l'ensemble des conducteurs soumis à ces conditions et était plus favorable aux salariés, la cour d'appel a statué par voie d'affirmation et a violé ainsi l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes présentées au titre du dépassement maximum du temps de travail effectif journalier ;

AUX MOTIFS QUE le salarié se fonde sur les dispositions de l'article 7 du décret n°

2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée de travail dans les entreprises de transport routier de personnes selon lesquelles « sans préjudice des dispositions du V de l'article 11 et de l'article 12 du présent décret, dans le cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, et autorisation de l'inspecteur du travail, l'amplitude peut être prolongée jusqu'à quatorze heures sous réserve des conditions suivantes : 1° La durée quotidienne du temps passé au service de l'employeur ne doit pas excéder neuf heures ; 2° Le service doit comporter : a) Une interruption d'au moins deux heures et demie continues ou deux interruptions d'au moins une heure et demie continue chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de douze heures et jusqu'à treize heures ; b) Une interruption d'au moins trois heures continues ou deux interruptions d'au moins deux heures continues chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de treize heures. Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps » ; que toutefois la SAS Transdev observe : que l'article 2 du décret précise que « la durée du travail effectif définie au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie au I de l'article 7, diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux coupures sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa du même article sont réunis » ; que l'article 3 énonce que « la durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder dix heures. Toutefois, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, cette durée pourra être portée à douze heures, une fois par semaine pour le personnel roulant. Cette durée pourra être portée à douze heures une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de dix heures susvisés. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de déroger à celles du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route » ; que l'article 4 dispose que la durée hebdomadaire est calculée sur une semaine ; qu'ainsi il doit être tenu compte des décomptes à la semaine ; qu'il y a lieu de procéder à la déduction des temps de pause et de repas et de prendre en considération le caractère épisodique des dépassements invoqués ;

ALORS 1°) QUE celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit en prouver l'existence ; qu'une fois cette preuve rapportée, c'est à celui qui prétend s'être valablement libéré de son obligation de le démontrer ; que les obligations pesant sur l'employeur au titre du respect de la durée maximale quotidienne de travail, résultant de la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993, de la directive 2003/88/CE lui ayant succédé, et des dispositions internes en transposant les objectifs, ne concernent pas la rémunération des travailleurs, mais le respect par l'employeur de prescriptions d'ordre public protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs ; que c'est à l'employeur, redevable au titre du contrat de travail d'une obligation de sécurité de résultat, qu'il incombe de prouver, lorsque cela est contesté, qu'il a respecté ses obligations à ce titre ; qu'en l'espèce, en rejetant la demande d'indemnisation de l'exposant au titre du préjudice généré par la contrainte de travail résultant de la méconnaissance par l'employeur de la durée quotidienne maximale de travail effectif, au motif que le salarié ne démontrait pas les dépassements invoqués, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS 2°) QU'à tout le moins, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; que dès lors que le salarié fournit des éléments suffisants pour étayer sa demande, c'est à l'employeur d'apporter les éléments de nature à établir les heures de travail effectivement réalisées par le salarié ; qu'en l'espèce, en rejetant la demande du salarié, quand ce dernier fournissait des éléments accréditant des dépassements à tout le moins « épisodiques », sans constater que l'employeur fournissait des éléments justifiant des horaires effectivement réalisés, et en particulier des conditions pour que les dépassements soient conformes aux prescriptions légales et réglementaires, la cour d'appel a violé l'article L.3171-4 du code du travail, ensemble les dispositions du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 ;

ALORS 3°) QUE même lorsque des dérogations au temps maximal de travail quotidien sont autorisées en nombre limité sur la semaine, le décompte de la durée de travail, pour vérifier le respect des maxima, doit se faire par jour ; qu'en l'espèce, en affirmant de manière inopérante, pour rejeter la demande du salarié, qu'il devait être tenu compte de décomptes à la semaine, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 ;

ALORS 4°) QUE s'il prévoit des possibilités, strictement encadrées, de déroger à la durée maximale quotidienne de travail effectif en principe de 10 heures, le décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 ne permet en revanche nullement de regarder comme licites des dépassements « épisodiques » des durées maximales qu'il prévoit ; qu'en retenant que le « caractère épisodique » des dépassements du temps de travail effectif journalier autorisé justifiait qu'ils ne donnent lieu à aucune indemnisation, la cour d'appel a violé le décret précité.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de rappel de salaire au titre de l'amplitude réduite ;

AUX MOTIFS QUE M. X... considère que les heures d'amplitude entre deux périodes de temps de travail effectif comptabilisés et prises en compte sur le tableau mensuel dans la colonne amplitude 25% lui permet comme à chaque salarié, lorsqu'il cumule l'équivalent d'une journée de travail d'utiliser ce crédit, en absence rémunérée ou en obtenant paiement de ce temps ; qu'il reproche à l'employeur d'utiliser ce crédit pour compléter opportunément des semaines de travail inférieures à l'horaire garanti par l'accord ARTT ; que l'article 5 de l'accord d'entreprise du 23 décembre 1999 prévoit en ce qui concerne les conducteur à temps complet modulé, que seront considérés comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle du plafond de 1.587 heures en moyenne ou de la durée moyenne de 35 heures par semaine ; qu'elles seront payées ou récupérées en temps majoré, au choix du salarié ; que l'article IV précise que le temps de travail annuel est réparti sur l'année en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail ; la période de modulation est l'année civile et le décompte type de la durée annuelle est celui qui figure au § III, soit, en ce qui concerne les salariés à temps complet, dans le cadre d'un décompte annuel, la durée de travail est fixée à 1.592,20 heures ; que

l'accord a été révisé le 24 septembre 2004 ; que l'année civile est répartie en deux périodes : la période haute (mai à septembre) avec un temps de travail de 42 heures par semaine et la période basse (octobre à avril) de 28 heures hebdomadaires ; que les heures effectuées en partie haute se compensent avec les heures effectuées en partie basse ; que ce n'est qu'en fin d'année civile, que se comptabilisent les heures supplémentaires ; qu'en tout état de cause, M. X... ne fournit aucune explication sur son mode de calcul de la somme de 720,38 € qu'il réclame au titre de l'amplitude réduite ;

ALORS QU'en ne répondant pas aux conclusions du salarié soutenant que la pratique dérogatoire de l'employeur pouvait être autorisée par l'article 7.3 de la convention collective des transports routiers, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement l'autorisant, ce qui n'était pas le cas en l'espèce (conclusions d'appel p. 7), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Pau , du 1 décembre 2011