

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 13 janvier 2009
N° de pourvoi: 07-41456
Non publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 23 janvier 2007) qu'aux termes d'un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 9 juin 1999 au sein de la régie d'électricité de la Vienne, devenue la société EML Soregies, la durée hebdomadaire de travail a été ramenée à 34, 20 heures réparties sur 4 jours et le salaire antérieur, afférent à 38 heures hebdomadaires, maintenu ; que quatre salariés de la société ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de jours de repos et de dommages-intérêts, soutenant qu'en application de l'article 17 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, dont ils bénéficiaient, il leur était dû une indemnité lorsque le jour ouvrable non travaillé de la semaine coïncide avec un jour férié ; que le syndicat CGT-UFICT de la régie d'électricité de la Vienne, non signataire de l'accord, est intervenu à l'instance ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée au paiement d'indemnités compensatrices de jours de repos, des congés payés afférents et de dommages-intérêts, ainsi qu'à la remise de bulletins de paie, alors, selon les moyens :

1° / qu'il résulte de l'arrêté du 31 mai 1946, qu'en cas de jour férié non-travaillé, le salarié rémunéré au mois n'a droit qu'au maintien de sa rémunération habituelle ; que le statut national du personnel des industries électriques et gazières donne en son article 17 la liste des jours fériés considérés comme jours de congé payé et dispose que les agents ne pouvant, " du fait du service ", bénéficier de l'un de ces congés pour jours fériés ont droit, outre leur rémunération habituelle, à une rémunération supplémentaire spécifique ou à un repos compensateur ; que ledit texte ajoute que les agents " désignés pour travailler un jour férié " doivent en être avisés 48 heures à l'avance ; que viole l'arrêté susvisé du 31 mai 1946, l'article L. 134-1 du code du travail et l'article 17 du statut national susvisé l'arrêt attaqué qui décide qu'un salarié dont le jour pendant lequel il ne travaille pas coïncide avec un jour férié, a droit à l'avantage statutaire (repos et majoration) prévu pour les jours fériés tombant un jour où, " du fait du service ", le salarié est " désigné " pour travailler ;

2° / que le cinquième jour non travaillé dans une entreprise pratiquant une durée hebdomadaire limitée de 34 heures 12 par semaine répartie sur 4 jours qui est inférieure à la durée légale, ne peut pas constituer " un jour de récupération " des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire au sens de l'article L. 212-9 et ne saurait, à ce titre, être assimilé à des repos compensateurs devant être pris en dehors des jours fériés reconnus par la convention collective ; qu'en déclarant cependant applicable au jour férié coïncidant avec un jour non-travaillé du fait de la seule modification des horaires, l'article 17 du statut national, la cour d'appel a violé ensemble ce dernier texte et l'article L. 212-9 ;

3° / que la décision prise par les partenaires sociaux de répartir sur quatre jours seulement un horaire de travail inférieur à 35 heures est sans rapport avec l'attribution de jour de repos (J. R. T. T.) quelle que soit la terminologie employée dans les documents d'exploitation et qu'il incombe au juge de restituer leur exacte qualification aux faits et actes sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposé, de sorte que viole l'article 12 du nouveau code de procédure civile l'arrêt qui décide que le cinquième jour de la semaine constituerait un jour de repos au titre de la récupération du fait de la mention figurant dans les plannings ;

4° / que prive sa décision de base légale au regard des articles 17 du statut et L. 134-1 du code du travail l'arrêt qui, pour qualifier de " jour de repos " prétendument imposé par la réduction du temps de travail, se

réfère, non à l'horaire hebdomadaire du salarié mais à celui du service, faisant ainsi litière de l'accord du 9 juin 1999 qui distingue formellement les " horaires de fonctionnement de l'unité de travail " et " les horaires de travail des agents " ;

5° / que l'article 17 du statut national du personnel des industries électriques et gazières n'instituait une majoration du salaire au tarif des heures supplémentaires du dimanche qu'au profit des salariés fournissant un travail effectif un jour férié ; qu'il s'ensuit que viole ce texte statutaire, l'article L. 134-1 du code du travail et l'article 1131 du code civil l'arrêt attaqué qui fait droit aux demandes de salaires majorés au seul motif que ce texte statutaire serait aussi applicable aux jours de RTT qui, par définition, ne sont pas travaillés ;

6° / que l'accord du 9 juin 1999 énonce que " les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions applicables à ce jour au sein de l'entreprise en matière de durée et d'organisation du travail. Cette appréciation de la notion de caractère plus avantageux doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les effets positifs de la réduction du temps de travail et les effets positifs des embauches venant en compensation de cette réduction » et que prive sa décision de base légale tant au regard dudit accord que de l'article 17 du statut, la cour qui affirme que l'accord d'entreprise serait moins favorable que ledit statut sans rechercher, comme elle y était invitée (conclusions p. 6 et 7), si les dispositions concernant le maintien de la rémunération de 38 heures pour 34, 20 heures pratiquées actuellement, l'organisation individuelle du travail sur quatre jours au lieu de cinq ainsi que l'engagement de l'employeur de procéder à 17 embauches supplémentaires, ne constituent pas des avantages supérieurs à ceux de l'attribution d'une rémunération pour les jours fériés tombant éventuellement un jour non travaillé ;

7° / que les partenaires sociaux tiraient des articles 24 et 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 le pouvoir de négocier directement, dans le cadre d'une convention relative à la durée du travail et aux congés payés, " les effets sur la rémunération des salariés d'un abaissement de leur durée de travail et les compensations qui peuvent avoir lieu compte tenu des effets attendus sur l'emploi " ; qu'en décidant cependant que le dispositif de l'accord du 9 juin 1999, qui a été conclu dans le cadre de la loi Aubry du 13 juin 1998, ne pourrait faire échec à l'article 17 du statut qui ne concerne pas la réduction du temps de travail, l'arrêt attaqué a violé les textes susvisés ;

Mais attendu, d'abord, que les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent être positionnés sur un jour férié chômé ;

Attendu, ensuite, que selon l'accord du 9 juin 1999, la réduction du temps de travail de 38 heures à 34 heures 20 avec maintien du salaire s'est opérée par l'organisation d'une semaine de quatre jours travaillés 8h 55 et l'attribution d'un jour de repos par semaine ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que les jours de la semaine non travaillés dénommés " JRTT " sur les plannings des salariés constituaient bien des jours de repos liés à la nouvelle organisation du travail, n'a violé aucun des textes susvisés aux moyens et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société EML Soregies aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer aux défendeurs la somme globale de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société EML Soregies ;

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR infirmé les jugements du 15 mars 2006 du Conseil de prud'hommes de POITIERS et D'AVOIR condamné la Société EML SOREGIES au paiement à Madame X... et à Messieurs Y..., Z... et A... de diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de jours de repos majorée au tarif des heures supplémentaires du dimanche, des congés payés correspondants, de dommages et intérêts et de frais irrépétibles, et au Syndicat CGT-UFICT des sommes à titre de dommages et intérêts et de frais irrépétibles, ainsi que D'AVOIR dit que la Société EML SOREGIES devra remettre aux salariés un bulletin

de salaire correspondant aux indemnités allouées ;

AUX MOTIFS QUE « le 9 juin 1999 a été conclu au sein de la Régie d'Electricité de la Vienne, dans le cadre de la loi AUBRY du 13 juin 1998, un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail aux termes duquel la durée hebdomadaire du travail a été ramenée à 34, 20 heures réparties sur quatre jours, sachant que les services de la Régie devaient fonctionner au moins cinq jours par semaine ; que Madame X... et Messieurs Y..., Z... et A... ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de jour de repos lorsque le jour ouvrable non travaillé de la semaine coïncide avec un jour férié, se fondant sur les dispositions de l'article 17 du statut national du personnel des industries électriques et gazières qui, après avoir énuméré la liste des jours fériés considérés comme des jours de congés payés, dispose que les agents qui ne pourraient, du fait du service, bénéficier de l'un ou de l'autre de ces congés, auraient droit soit à être payés au tarif des heures supplémentaires du dimanche ou jour férié de jour ou de nuit, soit à l'obtention, à un moment de leur choix d'un repos compensateur lui-même majoré dans les mêmes proportions que les heures supplémentaires, soit à joindre ce repos et sa majoration en temps à leur congé annuel ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes, le Conseil de prud'hommes a considéré que le jour non travaillé de la semaine, dont le choix appartient à chacun, n'est pas un « jour RTT » en ce qu'il ne vient pas compenser un temps de travail, mais qu'il résulte seulement de l'aménagement de la durée hebdomadaire du travail sur quatre jours ; que, cependant, outre que sur les documents de la Société SOREGIES et notamment sur les plannings des salariés les jours de la semaine non travaillés sont dénommés « JRTT », ils constituent bien des jours de repos liés à la nouvelle organisation du travail, puisque l'horaire journalier est de 8, 55 heures et que les services doivent fonctionner au moins cinq jours par semaine ; que, dans ces conditions, contrairement à ce qu'a dit le Conseil de prud'hommes, les dispositions de l'article 17 du statut national du personnel des industries électriques et gazières sont applicables en l'espèce, l'accord du 9 juin 1999 ne pouvant être moins favorable » ;

1. ALORS, D'UNE PART, QU'il résulte de l'arrêté du 31 mai 1946, qu'en cas de jour férié non-travaillé, le salarié rémunéré au mois n'a droit qu'au maintien de sa rémunération habituelle ; que le Statut National du personnel des industries électriques et gazières donne en son article 17 la liste des jours fériés considérés comme jours de congé payé et dispose que les agents ne pouvant, « du fait du service », bénéficier de l'un de ces congés pour jours fériés ont droit, outre leur rémunération habituelle, à une rémunération supplémentaire spécifique ou à un repos compensateur ; que ledit texte ajoute que les agents « désignés pour travailler un jour férié » doivent en être avisés 48 heures à l'avance ; que viole l'arrêté susvisé du 31 mai 1946, l'article L. 134-1 du Code du travail et l'article 17 du Statut National susvisé l'arrêt attaqué qui décide qu'un salarié dont le jour pendant lequel il ne travaille pas coïncide avec un jour férié, a droit à l'avantage statutaire (repos et majoration) prévu pour les jours fériés tombant un jour où, « du fait du service », le salarié est « désigné » pour travailler ;

2. ALORS, D'AUTRE PART, QUE le cinquième jour non travaillé dans une entreprise pratiquant une durée hebdomadaire limitée de 34 heures 12 par semaine répartie sur 4 jours qui est inférieure à la durée légale, ne peut pas constituer « un jour de récupération » des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire au sens de l'article L. 212-9 et ne saurait, à ce titre, être assimilé à des repos compensateurs devant être pris en dehors des jours fériés reconnus par la Convention Collective ; qu'en déclarant cependant applicable au jour férié coïncidant avec un jour non-travaillé du fait de la seule modification des horaires, l'article 17 du Statut National, la Cour d'Appel a violé ensemble ce dernier texte et l'article L. 212-9 ;

3. ALORS, DE TROISIEME PART, QUE la décision prise par les partenaires sociaux de répartir sur quatre jours seulement un horaire de travail inférieur à 35 heures est sans rapport avec l'attribution de jour de repos (J. R. T. T.) quelle que soit la terminologie employée dans les documents d'exploitation et qu'il incombe au juge de restituer leur exacte qualification aux faits et actes sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposé, de sorte que viole l'article 12 du Nouveau Code de Procédure Civile l'arrêt qui décide que le cinquième jour de la semaine constituerait un jour de repos au titre de la récupération du fait de la mention figurant dans les plannings ;

4. ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE prive sa décision de base légale au regard des articles 17 du statut et 134-1 du Code du Travail l'arrêt qui, pour qualifier de « jour de repos » prétendument imposé par la réduction du temps de travail, se réfère, non à l'horaire hebdomadaire du salarié mais à celui du service, faisant ainsi litière de l'accord du 9 juin 1999 qui distingue formellement les « horaires de fonctionnement de l'unité de travail » et « les horaires de travail des agents » ;

5. ALORS ENFIN ET SUBSIDIAIREMENT QUE l'article 17 du Statut national du personnel des industries électriques et gazières n'instituait une majoration du salaire au tarif des heures supplémentaires du dimanche qu'au profit des salariés fournissant un travail effectif un jour férié ; qu'il s'ensuit que viole ce texte statutaire, l'article L. 134-1 du Code du travail et l'article 1131 du Code Civil l'arrêt attaqué qui fait droit aux demandes de salaires majorés au seul motif que ce texte statutaire serait aussi applicable aux jours de RTT qui, par définition, ne sont pas travaillés.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR infirmé les jugements du Conseil de prud'hommes de POITIERS du 15 mars 2006 et D'AVOIR condamné la Société EML SOREGIES à payer à Madame X... et à Messieurs Y...,

Z... et A... ainsi qu'au Syndicat CGT-UFICT des sommes à titre de dommages et intérêts et de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « dans ces conditions, contrairement à ce qu'a dit le Conseil de Prud'hommes, les dispositions de l'article 17 du statut national du personnel des industries électriques et gazières sont applicables en l'espèce, l'accord du 9 juin 1999 ne pouvant être moins favorable » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'accord du 9 juin 1999 énonce que « les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions applicables à ce jour au sein de l'entreprise en matière de durée et d'organisation du travail. Cette appréciation de la notion de caractère plus avantageux doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les effets positifs de la réduction du temps de travail et les effets positifs des embauches venant en compensation de cette réduction » et que prive sa décision de base légale tant au regard dudit accord que de l'article 17 du statut, la Cour qui affirme que l'accord d'entreprise serait moins favorable que ledit statut sans rechercher, comme elle y était invitée (conclusions p. 6 et 7), si les dispositions concernant le maintien de la rémunération de 38 heures pour 34, 20 heures pratiquées actuellement, l'organisation individuelle du travail sur quatre jours au lieu de cinq ainsi que l'engagement de l'employeur de procéder à 17 embauches supplémentaires, ne constituent pas des avantages supérieurs à ceux de l'attribution d'une rémunération pour les jours fériés tombant éventuellement un jour non travaillé ;

ALORS, D'AUTRE PART ET DE TOUTES FACONS, QUE les partenaires sociaux tiraient des articles 24 et 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 le pouvoir de négocier directement, dans le cadre d'une convention relative à la durée du travail et aux congés payés, « les effets sur la rémunération des salariés d'un abaissement de leur durée de travail et les compensations qui peuvent avoir lieu compte tenu des effets attendus sur l'emploi » ; qu'en décidant cependant que le dispositif de l'accord du 9 juin 1999, qui a été conclu dans le cadre de la loi AUBRY du 13 juin 1998, ne pourrait faire échec à l'article 17 du statut qui ne concerne pas la réduction du temps de travail, l'arrêt attaqué a violé les textes susvisés.

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers du 23 janvier 2007