



Septembre 2015

Brochure fédérale N°22

**Noël LECHAT**  
Secrétaire Général

**Claude MALTER**  
Membre de la Commission  
Exécutive Fédérale

# Accord sur le temps de travail dans la Convention Collective des bureaux d'études techniques dite SYNTEC

## La modalité 2







Septembre 2015

Brochure fédérale N°22

**Noël LECHAT**

Secrétaire Général

**Claude MALTER**

Membre de la Commission  
Exécutive Fédérale

# Accord sur le temps de travail dans la Convention Collective des bureaux d'études techniques dite SYNTEC

## La modalité 2



## Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPOSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9<sup>EME</sup> CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1<sup>ère</sup> Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBREXELLE

## Sommaire

- 5 Préambule
- 6 L'accord - La modalité 2
- 8 Ce qu'en dit le patronat
- 9 Qu'est ce qu'une convention de forfait horaire hebdomadaire ?
- 12 Le forfait horaire hebdomadaire dans la convention collective
- 14 Le maintien de la rémunération à hauteur du PMSS
- 15 En guise de conclusion ... partout, dans toutes les entreprises, engageons la bataille.
- 16 Annexes :
  - Communiqué de presse : Condamnation de la Cour d'appel de Toulouse : «*Altran doit des millions d'euros à ses ingénieurs ...*»
  - Communiqué de presse : Altran versus CGT : heures supplémentaires et ingénieurs : «*Altran se casse les dents sur son pourvoi en cassation*»
  - Cour d'appel de Toulouse
  - Cour de cassation
  - Analyse de notre avocat K. HAMOUDI
  - Bulletin d'information des bureaux d'études n°65 - Décembre 2015

## Préambule

Nos camarades de la société Altran ont remporté une victoire importante pour l'ensemble des salarié-e-s de la convention collective des bureaux d'études. Il nous appartient non seulement de populariser cette victoire, mais de créer partout les conditions pour mettre en difficulté le patronat sur cette question. Autrement dit, il s'agit de nous organiser afin que la modalité 2, dite de « *réalisation de mission sans autonomie complète* » s'applique conformément à la dernière jurisprudence en la matière. Afin de faciliter la prise en compte de cette problématique et généraliser partout où est possible cette bataille, nous avons décidé de mettre entre les mains de chaque responsable de nos organisations une sorte de « *guide d'action* ».



## L'accord - La modalité 2

L'accord national sur la durée du travail a été signé le 22 juin 1999 par SYNTEC, CICF (aujourd'hui CINOV), la CFDT, la CGC et la CFTC. Cet accord qui figure aujourd'hui en annexe 7 de la convention collective distingue trois modalités consacrées au temps de travail :

- La modalité standard dite **modalité 1** (article 2 - chapitre 2). Elle concerne tous les salarié-es. Le décompte du temps de travail se fait sur une base de 35 heures hebdomadaires ou de 1610 heures par an.
- La modalité de « *réalisation de mission avec autonomie complète* » dite **modalité 3** (article 4 - chapitre 2). Elle concerne les ingénieurs et cadres sous certaines conditions. Elle permet la mise en place du forfait en jours. [Cf. le lien syndical n°449 de janvier 2015].
- La modalité de « *réalisation de mission sans autonomie complète* » dite **modalité 2** (article 3 - chapitre 2). Elle permet la mise en place du forfait horaire hebdomadaire.

C'est cette dernière modalité qui nous intéresse dans cette brochure. Celle-ci est ainsi rédigée dans l'accord de branche :

### « Article 3 – Réalisation de mission

*Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standards ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.*

*Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches, ...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.*

*La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre 3).*

*Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.*

*La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.*

*Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, inter-contrats,...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.*

*Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L.132-19 du Code du travail.*

*L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse de salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix. »*

L'accord concernant la durée du travail a connu deux arrêtés d'extension :

- L'arrêté du 21 décembre 1999. Cet arrêté exclu alors cet article.

« [...]

ARRETE :

Article 1er

*Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :*

*- Du deuxième alinéa de l'article 1er du chapitre II ;*

*- Des articles 3 et 4 du chapitre II ;*

*[...] ».*

Cette exclusion est liée à la bataille qu'a menée la CGT contre cet accord. Les signataires avaient tenté alors de faire étendre cette modalité comme un forfait jour devant le ministère tout en expliquant son contraire devant les tribunaux et la presse. C'est dans ce cadre que le ministère a produit un deuxième arrêté d'extension.

- L'arrêté du 10 novembre 2000. Celui-ci stipule :

*[...] Considérant que l'article 3 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 organise la réduction du temps de travail des cadres visés au paragraphe I de l'article L.212-15-3 sous la forme d'une convention de forfait hebdomadaire horaire [...] ».*

## Ce qu'en dit le patronat

SYNTEC et CINOV reconnaissent qu'il s'agit bien d'un forfait horaire hebdomadaire. Dans son document « *les 35 heures : 60 questions/réponses* », ils précisent dans sa 24<sup>ème</sup> et 30<sup>ème</sup> question :

« [...]

*24. les salariés en modalité 2 peuvent-ils travailler 38h30 toute l'année ?*

*Oui, car il s'agit d'une convention de forfait horaire hebdomadaire et le dépassement de 10% de l'horaire conventionnel de 35 heures, inclus dans la rémunération forfaitaire du collaborateur, peut être effectué toute l'année.*

[...].

*30. comment formaliser l'affectation d'un salarié en modalité 2 ?*

*La modalité 2 est une convention de forfait horaire hebdomadaire assortie d'une limitation du nombre de jours travaillés.*

*Aux termes de l'article L.212-15-3 I du Code du travail, une convention de forfait horaire hebdomadaire peut être instituée par accord de branche étendu.*

*L'accord de branche précise également que les salariés sont informés des modalités qui les concernent, après information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.*

*L'information permettant aux salariés d'être pleinement avertis des caractéristiques de leur modalité devrait prendre la forme d'avenants au contrat de travail précisant les conditions d'exécution de ce forfait.*

[...]»

Il en est de même concernant son memento social du 13 octobre 2008 sur les lois TEPA et PA. Il y est écrit en page 11 :

« [...]

*2) Modalité 2 « Réalisation de missions » - Convention de forfait en heures*

*La modalité 2 de l'accord de branche est une convention de forfait hebdomadaire en heures assortie d'une garantie conventionnelle d'un nombre maximum de jours travaillés dans l'année (220).*

[...]».

Les salariés de cette modalité sont soumis à un forfait en heures. Pourtant, nombre d'entre eux sont au forfait jour. Aussi, ces salariés peuvent obtenir le paiement d'heures supplémentaires. D'ailleurs, la Cour de cassation Chambre sociale du 3 novembre 2011 numéro de pourvoi 10-14637 rappelle que cette modalité n'est pas un forfait jour mais bien un forfait horaire.

Si un-e salarié-e en modalité 2 est un forfait jour, il doit se faire payer des heures supplémentaires sur les trois dernières années.

# Qu'est ce qu'une convention de forfait horaire hebdomadaire ?

Selon la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008, une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heure sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non cadre, sans négociateur d'accord collectif préalable. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978, mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000. C'est pourquoi l'accord SYNTEC et CINOV a restreint ce forfait au seul cadre.

La convention de forfait hebdomadaire en heure vise à rémunérer une durée hebdomadaire de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié en forfait doit être au moins égale à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en forfait, c'est-à-dire à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise compte tenu des majorations pour heures supplémentaires [article L3121-41 du Code du travail].

Le forfait horaire hebdomadaire est en réalité un mode de calcul et de gestion de la rémunération qui n'a rien à voir avec une quelconque réduction du temps de travail.

Le forfait est licite à trois conditions :

- Le forfait doit avoir fait l'objet d'un accord entre le salarié-e et son employeur. Le consentement du salarié est requis. L'existence d'un forfait ne se présume donc pas. L'employeur qui l'invoque doit en fournir la preuve.  
Le forfait doit être mis en place par le contrat de travail ou un avenant sous la forme d'une convention de forfait. En aucun cas le forfait ne peut résulter d'un usage. La convention ou le contrat de travail doit préciser :
  - Le nombre d'heures prévues,
  - Le salaire de référence.
- Le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait doit être précisé et connu du salarié-e. Dans ce cadre, la rémunération du salarié-e doit être au moins égale à celle qu'il recevrait compte tenu des majorations légales pour heures supplémentaires.
- Le forfait ne doit pas être désavantageux pour le salarié. Le résultat doit être au moins aussi avantageux pour le salarié que celui résultant de l'application des garanties de rémunération en vigueur en fonction des heures supplémentaires effectuées. L'appréciation ne peut être qu'individuelle. Le salaire de base à prendre en considération pour effectuer la comparaison est celui prévu au contrat de travail. A défaut ou en cas de contestation, il peut résulter du minimum conventionnel, du salaire en usage dans l'entreprise, et à défaut au minimum du SMIC.

La licéité de la convention de forfait passe par :

- Son inscription au contrat de travail ou avenant comportant :
  - Le nombre d'heures prévues
  - Le salaire de référence
- Une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait fait des heures supplémentaires

Si l'une ou l'autre condition n'est pas réunie, alors le salarié doit se faire payer ses heures supplémentaires sur 3 ans car la convention est illicite.

C'est ce que la Cour d'appel de Toulouse confirme dans un arrêt du 15 septembre 2014 [arrêt 639/14 ; numéro RG 12/04510] :

*« les forfaits hebdomadaires en heures ne sont pas des forfaits de salaires, mais des forfaits de temps de travail qui consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires ; ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent être couplés avec une clause de forfait de salaire, qui consiste à fixer une rémunération forfaitaire indépendante du temps de travail réellement effectué d'un mois à l'autre et incluant les majorations de salaire liées aux dépassements prévisibles et quantifiés de la durée légale.*

*En l'espèce, l'accord national du 22 juin 1999 institue dans son chapitre 2, article 3, d'une part une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel, d'autre part un nombre maximum de jours travaillés dans l'année. Il s'agit donc d'une convention de forfait en heures assortie d'une clause de rémunération forfaitaire.*

*Le recours à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures n'est pas subordonné à l'existence de dispositions conventionnelles l'autorisant. Son adoption nécessite l'accord exprès de chacun des salariés concernés qui doit être impérativement formalisé par écrit conformément aux dispositions de l'article L.3121-40 du Code du travail, soit dans le cadre de la clause de la durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'un avenant. Le seul renvoi général dans le contrat à un accord collectif, la seule constatation de ce qu'un accord collectif ou d'entreprise prévoit sa généralisation sont insuffisants à établir l'accord exprès.*

*Egalement, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut que résulter d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié même si cet accord ne doit pas obligatoirement être passé par écrit.*

*Ainsi, l'accord des parties sur une rémunération forfaitaire ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de salaire au cours de l'exécution du contrat, non plus que de l'acceptation par l'intéressé du salaire*

*versé, sans protestation ni réserve pendant plusieurs mois, ou d'un usage d'entreprise. Ainsi, même si la convention collective autorise, voire systématise, le recours au forfait de salaire, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.*

*En outre, le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit être précisé et connu des parties. La clause du contrat ou de la convention individuelle de forfait doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos. A défaut, elle est inopposable au salarié. »*

## Le forfait horaire hebdomadaire dans la convention collective

L'accord sur le temps de travail du 22 juin 1999 n'encadre le forfait horaire hebdomadaire que pour les ingénieurs et cadres. Pour être éligible à ce forfait, deux conditions cumulatives sont requises :

- La rémunération du salarié doit être au moins égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ;
- La rémunération du salarié doit être au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie ;

Ce même arrêt, concernant les 115%, stipule :

*« Enfin, l'employeur, lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables (C. trav., art. L.2254-1). Lorsqu'un employeur relevant du champ d'application de l'accord national du 22 juin 1999 étendu qui prévoit la possibilité d'une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel entend se prévaloir de cet accord, il doit en respecter les termes et ne peut prétendre l'appliquer à des salariés qui ne rentrent pas dans son champ d'application parce qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions prévues par l'accord collectif. »*

Et pour la rémunération au moins égale au PMSS

*« Autant l'article 4 de l'accord relatif à la réalisation de mission avec autonomie complète comporte dans son dernier alinéa des conditions alternatives à son applicabilité (le niveau des ressources n'étant qu'une des conditions et étant alternatif avec d'autres conditions), autant l'article 3 comporte la mention suivante qui caractérise son caractère impératif :*

*« tous les ingénieurs et cadres sont à priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ». De sorte que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES est mal venue à soutenir qu'il ne s'agit pas d'une condition d'applicabilité de l'accord.*

*Il convient donc de rechercher au cas par cas si la rémunération des salariés était au moins égale au plafond de la sécurité sociale. Dans ce calcul, la cour doit comparer le salaire annuel brut contractuellement convenu au plafond de la sécurité sociale afin de ne pas dénaturer les termes clairs de l'accord.*

[...]

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires,

*l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. La réalisation d'un nombre précis d'heures supplémentaires est une condition de validité de la clause de forfait de salaire. Le simple fait que le nombre des heures réalisées chaque semaine et rentrant dans la prévision de la clause soit constant ne permet pas d'en faire prononcer la nullité».*

Pour un ingénieur ou cadre, une convention de forfait horaire hebdomadaire dans le cadre de la convention collective des bureaux d'études doit avoir une rémunération égale :

- à 115% du minimum de la catégorie du salaire,
- au PMSS

Dans le cas contraire :

- si la rémunération est inférieure à 115% du minimum de la catégorie du salarié, alors le salarié doit se faire payer le delta manquant,
- si la rémunération est inférieure au PMSS, la convention est réputée illicite et le salarié doit se faire payer des heures supplémentaires.

## Le maintien de la rémunération à hauteur du PMSS

Le patronat dans son document « *les 35 heures : 60 questions – réponses* » affirmait dans sa question 22 :

« *Y a-t-il augmentation automatique de la rémunération d'un salarié en modalité 2 si le Plafond de la Sécurité Sociale augmente ?*

*Non, la rémunération ne suit pas systématiquement l'augmentation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale dans la mesure où ce critère n'est qu'une condition d'entrée.*

Le tribunal semble en avoir décidé autrement. Ainsi, la Cour de cassation dans son arrêt stipule :

« *mais attendu d'abord, qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ;* ».

Max Balensi, délégué général de la Fédération Syntec, le confirme :

« *les entreprises doivent vérifier non pas uniquement à l'embauche mais à chaque année que les rémunérations respectent bien le plafond de la Sécurité Sociale* ». [L'article actuel CE du 18-11-2015 – Anne Bariet].

Mais le patronat ne désarme pas pour autant puisqu'une note du 20 novembre 2015 aux adhérents de SYNTEC précise que le PMSS est une condition d'entrée et non de maintien. Pour ce faire, il se réfère à ce que la direction d'Altran a explicité, à savoir l'article L112-2 du Code monétaire et financier qui interdit, dans les dispositions statutaires ou conventionnelles les clauses prévoyant des indexations fondées sur le SMIC, ou sur le niveau général des prix et des salaires. Or, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est fixé en fonction de l'évolution générale des salaires.

La question est de savoir si cette « condition » relative au forfait horaire hebdomadaire est une « *indexation* ». Pour nous, comme pour la Cour de cassation, la réponse est négative. Le PMSS est lié au forfait horaire hebdomadaire et non au salaire en tant que tel. A aucun moment, il est écrit que le salaire doit augmenter en fonction du PMSS. La convention de forfait tombe simplement si le salaire du salarié est en dessous du PMSS, et auquel cas des heures supplémentaires sont rémunérées. Il n'y aucune automaticité.

Après les batailles contre cet accord en 1999-2000, puis récemment contre le forfait jour, celle relative au forfait horaire hebdomadaire est une nouvelle victoire pour la CGT et donc pour les salariés. Mais sachez que rien n'est gagné. Sur ce point, il nous faut continuer la bataille.

Si le salaire d'un salarié en convention de forfait horaire hebdomadaire est en dessous du PMSS, la convention est illicite et le salarié peut se faire payer des heures supplémentaires.

## **En guise de conclusion ... partout, dans toutes les entreprises, engageons la bataille**

---

Les camarades d'Altran vont poursuivre la bataille dans leurs entreprises. Plusieurs milliers de salariés seraient encore concernés. Mais dans l'ensemble de la branche, 450 000 à 500 000 salarié-e-s pourraient aussi l'être.

A nous de nous saisir de cette problématique sans traîner. Ainsi, les salarié-e-s en modalité 2 qui seraient en dessous du PMSS peuvent demander le paiement des heures supplémentaires de 35h à 38h30. Ces salarié-e-s peuvent demander 41,25% de leur salaire brut annuel moyen sur les trois dernières années, en rappel d'heures supplémentaires.

Il faut donc, dès à présent, distribuer un tract en ce sens dans toutes les entreprises de la branche des bureaux d'études ... et nous appuyer sur l'analyse de notre avocat pour avancer [cf. annexe].

## Condamnation de la Cour d'Appel de Toulouse : ALTRAN doit des millions d'Euros à ses ingénieurs...

*Communiqué de presse de la CGT ALTRAN*

**Contacts :** Par retour de méls (préférée car peu joignable au tél)

**Loïc DESCHAMPS, Délégué Syndical Central CGT ALTRAN :** 06 77 53 52 43 ; loic.deschamps@altran-so.net

**Marie-Noëlle LEKOUARA, DS Centrale Groupe CGT ALTRAN :** 06 31 03 48 88 ; mn.lekouara@gmail.com

[La Cour d'Appel de Toulouse a jugé ce 15 Septembre 2014 : les heures sup doivent être payées...](#)

La CGT ALTRAN Sud-Ouest a défendu et porté à la victoire en Cour d'Appel de Toulouse une vingtaine de salariés ALTRAN Technologies en réclamation de leurs heures supplémentaires et clauses de non concurrence illicites.

ALTRAN Technologies vient ainsi d'être condamnée à payer plus de 630.000 € pour 21 salariés, principalement en rappel de salaires.

Le coût pour ALTRAN Technologies de cette procédure relative à ces seuls salariés avoisine le million d'Euros, compte-tenu des cotisations patronales qui s'ajoutent aux condamnations de rappels de salaires.

**Ce chiffre est du même ordre que la rémunération annuelle du PDG ALTRAN Technologies** (non comprises les 253.580 actions servant de base à une rémunération complémentaire telle qu'instituée en 2014).

[Objet du litige : les heures supplémentaires des cadres aux soi-disant 35 heures :](#)

Le principal litige porte sur le non-respect par ALTRAN Technologies du niveau de rémunération requis pour classer les salariés en modalité 2 d'aménagement du temps de travail de la Convention Collective 3018 (dite SYNTEC).

Les élus CGT ALTRAN avaient pourtant mis en garde depuis de nombreuses années leurs dirigeants sur le détournement des dispositions légales et conventionnelles subi par l'extrême majorité des ingénieurs embauchés, sans succès : **la Direction ALTRAN Technologies leur avait alors conseillé de saisir la justice !**

[Une Direction d'ALTRAN en dehors des réalités :](#)

Pas plus tard qu'en **Juin dernier** lors de l'AG des actionnaires, **Philippe SALLE, PDG d'ALTRAN Technologies**, fut interpellé par la Déléguée Syndicale Centrale CGT, sur le fait qu'ALTRAN Technologies n'avait provisionné aucune somme vis-à-vis des procédures de réclamations en paiement d'heures supplémentaires, il avait répondu :

*« Sur le contentieux des heures supplémentaires, je rappelle qu'on a des commissaires aux comptes qui regardent tous les risques avec nous, qui sont revus tous les 6 mois, nous passons des provisions lorsque nous estimons qu'il y a un risque avéré, et je tiens simplement à dire que s'il n'y a pas de provisions c'est que nous considérons aujourd'hui qu'il n'y a pas matière à en passer... »*

[Suites prévisibles : la Cassation à titre dilatoire uniquement, pour protéger la branche :](#)

La CGT ALTRAN estime probable qu'un pourvoi en Cassation soit déposé par ALTRAN Technologies à des seules fins de communication et de manœuvres dilatoires, et qu'il ne sera pas maintenu tant il y a un **risque de jurisprudence de portée nationale sur l'ensemble des entreprises soumises à la Convention Collective 3018 (dite SYNTEC)**, qui sont très nombreuses à ne pas respecter les dispositions des modalités 2 d'aménagement du temps de travail.

[Ampleur des conséquences de la décision de la Cour d'Appel de Toulouse : des millions d'Euros...](#)

Selon les derniers chiffres fournis par la Direction ALTRAN Technologies, **7800 salariés ALTRAN Technologies** sont actuellement soumis à cette modalité 2.

Chaque salarié désireux de faire valoir ses heures supplémentaires sur les mêmes fondements **pourrait obtenir environ 30.000 Euros en rappels de salaires au titre des heures supplémentaires**, les sommes projetées dépendant de l'ancienneté, du niveau de salaire et de la durée des procédures à venir.

En outre, avec un taux de **turn-over tutoyant les 25% par an**, plusieurs milliers d'anciens salariés pourraient former les mêmes demandes.

[Analyses de la CGT ALTRAN et des salariés : une politique anti-sociale :](#)

La CGT ALTRAN appelle l'ensemble des salariés ALTRAN Technologies cadres modalité 2 ou anciens salariés ALTRAN Technologies cadres modalité 2 à se manifester pour réclamer leur dû sur la base des arrêts de la Cour d'Appel de Toulouse obtenus par la CGT ALTRAN Sud-Ouest.

La CGT ALTRAN considère que plutôt que de verser 19 millions € de dividendes en 2014 après en avoir versé 15 millions en 2013, tout en contournant les dispositions légales (à nouveau !) sur la mise en place d'une prime de partage des profits, l'entreprise aurait été mieux inspirée de discuter avec ses interlocuteurs sociaux et de respecter la législation du travail.

De nombreux salariés ALTRAN, ayant subi une stagnation de leur rémunération, suivie d'une suppression de leurs forfaits de frais (qui faisaient pourtant partie des conditions négociées à l'embauche), **entreviennent désormais l'action judiciaire en paiement des heures supplémentaires comme seule réelle perspective d'évolution salariale chez ALTRAN Technologies.**

## **ALTRAN versus CGT : Heures Supplémentaires & ingénieurs : ALTRAN se casse les dents sur son pourvoi en Cassation ...**

**Communiqué de presse de la CGT ALTRAN**

**Contacts :** Par retour de méls (préférés car peu joignable au tél)

**Loïc DESCHAMPS, Délégué Syndical Central CGT ALTRAN :** 06 77 53 52 43 : [loic.deschamps@altran-so.net](mailto:loic.deschamps@altran-so.net)

**Marie-Noëlle LEKOUARA, DS Centrale Groupe CGT ALTRAN :** 06 31 03 48 88 : [mn.lekouara@gmail.com](mailto:mn.lekouara@gmail.com)

### **La Cour de Cassation a tranché : elle donne raison aux ingénieurs sur le paiement de leurs heures supplémentaires, par un bel arrêt, Publié au Bulletin de la Cour de Cassation !**

C'est une belle victoire syndicale : la CGT ALTRAN mène cette bataille depuis 2008 et a accompagné les salariés qui lui ont fait confiance, jusqu'au bout, jusqu'en Cassation puisque la Direction a contesté les jugements gagnés en Cour d'Appel. La Direction ALTRAN s'était désistée de plus de la moitié des pourvois qu'elle avait lancés, mais avait maintenu ceux qui étaient concernés par la rémunération minimale à l'embauche des ingénieurs en contrepartie de leur forfait horaire à 38h30. Ces ingénieurs demandaient que le non-respect de cette rémunération minimale (égale au Plafond Sécurité Sociale) aboutisse au paiement de leurs heures supplémentaires entre 35 et 38h30.

Et ce 4 Novembre 2015, la Cour de Cassation a statué : les demandes des salariés étaient bel et bien fondées.

L'arrêt, publié le jour même, se trouve sur le site de la Cour de Cassation :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1834\\_4\\_32910.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1834_4_32910.html)

Cet arrêt, Publié au Bulletin (il fait donc, pour toute la branche, office de jurisprudence sur ce litige) devrait en tout état de cause générer un petit tsunami dans le monde des Sociétés de Services en Ingénierie de la Convention Collective dite Syntec, entreprises qui usent et abusent des heures supplémentaires non payées : ces entreprises embauchent des ingénieurs sur une modalité de forfait horaire permettant 10% d'heures supplémentaires non rémunérées mais oublient tout bonnement d'assurer le minimum de rémunération requis à l'embauche pour ce forfait, condition pourtant dûment stipulée par la Convention Collective...

### **Rappel des faits : Heures sup et clauses de loyauté : gagnées par CGT ALTRAN :**

La Cour d'Appel de Toulouse avait ainsi jugé le 15 Septembre 2014 : les heures sup doivent être payées chez ALTRAN et les clauses de loyauté des contrats de travail ALTRAN sont entachées d'irrégularité...

Une vingtaine de salariés ont ainsi perçu en moyenne de l'ordre de 30.000 Euros chacun, l'ensemble a coûté à la SA ALTRAN Technologies près d'un million d'Euros (cotisations patronales incluses) pour cette première vague de 25 salariés.

La Direction ALTRAN s'est très vite pourvue en Cassation contre ces 25 salariés puis... s'est très vite totalement désistée pour 13 d'entre eux, abandonnant aussi tout recours concernant les clauses de loyauté déclarées nulles, confirmant ainsi les dommages et intérêts associés à ces condamnations. C'est ainsi que seuls 12 dossiers restaient pendants devant la Cour de Cassation sur le seul sujet des heures supplémentaires.

### **Des centaines de dossiers... partout en France !**

Suite à cette première série victorieuse, ce sont aujourd'hui des centaines de salariés qui ont saisi la CGT ALTRAN afin de constituer un dossier similaire, sur les mêmes fondements.

A Toulouse, berceau de la contestation, ce sont un peu plus de 300 dossiers qui passeront en audience groupée au Bureau de Jugement le lundi 29 Février à 14h00 au Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Dans toutes les régions en France, ce sont près de 450 dossiers qui ont été montés sur les mêmes demandes, en passant par les sections CGT ALTRAN de chaque région. Au total : Conseils de Prud'hommes de TOULOUSE, LYON, NANTERRE, VERSAILLES, RENNES, AIX en Provence, STRASBOURG.

Malgré les pressions et menaces incroyables que le management ALTRAN a fait peser sur les syndicalistes Cgt d'une part, mais aussi sur les ingénieurs en procédure pour qu'ils se désistent, ceux-ci ont tenu bon !

Et ils ont bien fait : avec cet arrêt de Cassation qui règle définitivement le litige, tous ces salariés sont d'ores et déjà certains d'avoir gain de cause en Conseil de Prud'hommes.

### **Un joli coût : 20 millions d'Euros pour 450 dossiers mais 8000 salariés concernés !**

Des propres considérations ALTRAN, l'ensemble des 450 procédures actuelles représentent de 15 à 20 millions d'Euros pour la SA ALTRAN Technologies.

Cette somme ne devrait cependant pas dépasser l'enveloppe annuelle des dividendes qui seront octroyés en 2015 qui augmente, elle, de plus de 36%... : chez ALTRAN les dividendes se sont mis à décoller à mesure que les traitements des salariés dégringolaient...

Mais si ces 450 dossiers constitués et déposés, représentent ainsi de l'ordre de 20 millions d'Euros, il ne faut pas oublier que ce sont près de 8000 salariés ALTRAN qui pourraient prétendre aux mêmes demandes sur les mêmes fondements avec, grâce à la volonté de la Direction ALTRAN d'obtenir à tout prix cet arrêt de Cassation, la désormais certitude de gagner !

15/09/2014

ARRÊT N°

N° RG : 12/04510  
NE-0EDécision dévolue du 15 Juin 2012 - Conseil de  
Prud'hommes - Fédération (membres de TOULOUSE  
F 10/03996  
M. FLAMMANT)

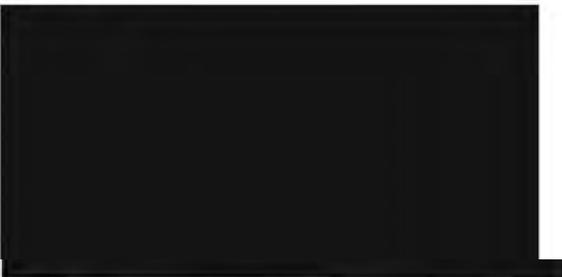
REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS  
\*\*\*  
COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale  
\*\*\*

ARRÊT DU QUINZE SEPTEMBRE DEUX MILLE QUATORZE

\*\*\*

COPIE

APPELANT(S)



C/

SA ALTRAN TECHNOLOGIES  
FEDERATION NATIONALE CGT DES  
PERSONNELS DES SOCIETES D'ETUDES  
DE CONSEIL ET DE PREVENTIONINTIME(S)

SA ALTRAN TECHNOLOGIES, représentée par Frédéric DISPA,  
Directeur Général pour le Sud Ouest  
58 Bld Gouvion Saint Cyr  
75017 PARIS  
représentée par Me Frédéric AKNIN de la SELARL CAPSTAN, avocat  
au barreau de PARIS

PARTIE INTERVENANTE

FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIETES  
D'ETUDES, DE CONSEIL ET DE PREVENTION -partie intervenante  
volontaire-  
CGT  
263 rue de Paris -case 421-  
93514 MONTREUIL CEDEX  
représentée par [REDACTED] munie d'un pouvoir

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 26 Mai 2014, en audience publique, devant  
la Cour composée de:

B. BRUNET, président  
C. PESSO, conseiller  
F. CROISILLE-CABROL, conseiller  
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : N. EL ALAQUIARRÊT :

- CONTRADICTOIRE  
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de  
la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les  
conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de  
procédure civile  
- signé par B. BRUNET, président, et par C. ESPITALIER greffier de  
chambre.

2€

RG8204A

1€

RJ21120

REFORMATION

2€

EU82044

30€

SM87567

#### FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Mme [REDACTED] a été engagée le 13 mars 2005 en qualité d'ingénieure consultante par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 5 septembre 2005 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 17 mai 2005 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 23 septembre 2006 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

Mme [REDACTED] a été engagée le 29 mars 2004 en qualité d'ingénieure consultante par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 4 janvier 2005 en qualité d'ingénieur consultant par la société LOGIQUAL, filiale du groupe ALTRAN.

Mme [REDACTED] a été engagée le 21 septembre 2009 en qualité d'ingénieure consultante par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 2 janvier 2006 en qualité d'ingénieur consultant par la société, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 16 mars 2006 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 2 janvier 2006 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

Mme [REDACTED] a été engagée le 1<sup>er</sup> août 2005 en qualité d'ingénieure consultante par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 30 novembre 2005 en qualité d'ingénieur consultant par la société SEGIME, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 8 octobre 2007 en qualité d'ingénieur consultant par la société ALTRAN TECHNOLOGIES, filiale du groupe ALTRAN.

Mme [REDACTED] a été engagée le 4 octobre 2004 en qualité d'ingénieure consultante par la société LOGIQUAL, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 23 mars 2007 en qualité d'ingénieur consultant par la société ALTRAN TECHNOLOGIES, filiale du groupe ALTRAN.

M. [REDACTED] a été engagé le 12 juin 2006 en qualité d'ingénieur consultant par la société REALIX, filiale du groupe ALTRAN.

Le groupe ALTRAN leader européen du conseil en innovation et présent à Toulouse depuis 1985 a procédé le 1<sup>er</sup> janvier 2007 à une opération de fusion-absorption de certaines de ses filiales, dont les sociétés ci-dessus, avec transfert de plein droit des contrats de travail à la SA ALTRAN SUD OUEST.

Les salariés ci-dessus ont saisi le 29 décembre 2010 le conseil de prud'hommes de différentes demandes portant sur :

- des rappels d'indemnité de congés payés,
- des dommages et intérêts sur congés payés,
- des jours de fractionnement,
- des congés payés sur fractionnement,
- des dommages et intérêts sur fractionnement,
- des heures supplémentaires,
- des congés payés sur heures supplémentaires,
- des dommages et intérêts pour heures supplémentaires,
- l'application de l'article 700 du Code de Procédure

Civile.

Par jugement du 12 juillet 2012 le conseil de prud'hommes de Toulouse a considéré :

- que les procédures des différents salariés devaient être jointes ;
- que l'action en paiement de salaires se prescrit par 5 ans et que les demandes antérieures au 29 décembre 2005 sont prescrites ;
- que la SA ALTRAN SUD OUEST reconnaît devoir les congés payés et les jours de fractionnement et ne conteste pas les demandes ;
- que les salariés qui disposent d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail et qui ne rapportent pas la preuve des heures supplémentaire dont le paiement est sollicité doivent être déboutés de leur demande au titre des heures supplémentaires ;
- que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES devait supporter les dépens.

Par courrier adressé le 11/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 28/07/2012.

Par courrier adressé le 22/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 31/07/2012.

Par courrier adressé le 16/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/07/2012.

Par courrier adressé le 22/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui a été portée à sa connaissance le 16 juillet 2012 au plus tard comme cela résulte du tampon de réexpédition du pli recommandé portant sa signature. (Art. 640 à 642 du Code de Procédure Civile).

Par courrier adressé le 29/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/08/2012. (Art. 642 du Code de Procédure Civile).

Par courrier adressé le 26/11/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui n'a pas été portée à sa connaissance.

Par courrier adressé le 27/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 2/08/2012.

Par courrier adressé le 20/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/07/2012.

Par courrier adressé le 11/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 28/07/2012.

Par courrier adressé le 16/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 04/08/2012.

Par courrier adressé le 30/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 08/08/2012.

Par courrier adressé le 17/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 28/07/2012.

Par courrier adressé le 22/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 30/07/2012.

Par courrier adressé le 27/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/07/2012.

Par courrier adressé le 13/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/07/2012.

Par courrier adressé le 22/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 3/08/2012.

Ces procédures ont été enregistrées séparément.

En cause d'appel la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention est intervenue volontairement par courrier du 23 août 2012.

Par ordonnances du 20 février 2013 la jonction des procédures ci-dessus a été prononcée par le magistrat chargé de l'instruction.

Les affaires ont été fixées à l'audience du 26 mai 2014 et ont été plaidées et mises en délibéré.

Dans leurs explications orales reprenant et complétant leurs conclusions écrites [REDACTED]

[REDACTED] exposent que les clauses des contrats de travail ou les avenants n'indiquent ni le principe ni le volume des heures supplémentaires.



En conséquence



sollicitent voir notre cour

" - Confirmer le jugement de première instance du 12 Juillet 2012 en ce qu'il a condamné la SA ALTRAN Technologies relativement aux congés payés et aux jours de fractionnement dus aux salariés :

- Dire et juger que la SA ALTRAN Technologies est redevable à Mesdames [redacted] et Messieurs [redacted]

[redacted] d'heures supplémentaires dont le paiement doit être majoré à 25% :

- Dire et juger que la SA ALTRAN Technologies est redevable à ces salariés de la somme de 10% supplémentaires au titre des congés payés y afférents :

- Condamner en conséquence la SA ALTRAN Technologies à payer les sommes suivantes :

- Mme [redacted] : 24.657,00 Euros, congés payés inclus;

- Mme [redacted] : 40.399,15 Euros, congés payés

inclus;

- Mme [redacted] : 9684,67 Euros, congés payés inclus;

- Mme [redacted] : 24.949,79 Euros, congés payés

inclus;

- Mme [redacted] : 14.133,36 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 39.057,64 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 37.897,43 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 6487,80 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 13.228,35 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 11.154,63 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 14.325,12 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 39.395,86 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 37.243,76 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 29.644,23 Euros, congés payés

inclus;

- M. [redacted] : 10.723,80 Euros, congés payés inclus;

- M. [redacted] : 35.232,78 Euros, congés payés inclus;

Condamner la SA ALTRAN Technologies à effectuer la rectification de chaque fiche de paye en incluant la mention des heures supplémentaires effectuées .

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à payer à Mesdames [redacted] et Messieurs [redacted]

[redacted] 10.000 Euros à chacun au titre des dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, concernant le non-paiement de leurs heures supplémentaires, le non-paiement de leurs jours de fractionnement comme reconnu en 1ère instance, le non-paiement de leurs congés payés au dixième de leur rémunération comme reconnu en 1ère instance

- Dire et Juger que la clause de non concurrence figurant au contrat de travail de Mesdames [redacted]

et Messieurs [REDACTED]

est nulle ;

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à verser à Madames [REDACTED] et Messieurs [REDACTED]

[REDACTED] la somme de 10.000 Euros chacun au titre de dommages et intérêts pour restriction abusive de leurs possibilités de travail ;

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à la rectification de chacune des fiches de paye erronée et la condamner également au paiement aux organismes sociaux des cotisations sociales patronales sur les sommes relevant du salaire ;

- Ordonner au bénéfice de chacun des salariés le paiement des sommes dues ainsi que la remise des documents sociaux rectifiés sous astreinte de 50 Euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la notification du prononcé, en demandant à la Cour d'Appel de Toulouse de se réserver l'exécution de l'astreinte ;

- Rappeler que les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la lettre de convocation devant le Bureau de Conciliation et que les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à payer à chacun des salariés 2.000 Euros sur le fondement de l'Article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;"

Dans ses explications orales reprenant ses conclusions écrites la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention sollicite voir notre cour :

- A titre principal Condamner la SA ALTRAN Technologies à la publication sous un mois maximum à compter de la date du prononcé, du dispositif (anonyme concernant les salariés) du jugement dans le journal d'entreprise «ALTITUDE» version papier et électronique ou tout journal qui s'y substituerait, au titre de réparation vis-à-vis de l'atteinte aux droits collectifs de la profession ;

- A titre subsidiaire Condamner la SA ALTRAN Technologies à verser à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes 1.000 Euros par salarié concerné par le présent jugement, soit 16.000 Euros de dommages et intérêts pour atteinte aux droits collectifs de la profession ;

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à payer à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes 200 Euros par salariés en demande, soient au total 3.200 Euros sur le fondement de l'Article 700 du Code de Procédure Civile."

Dans ses explications orales reprenant ses conclusions écrites la SA ALTRAN TECHNOLOGIES expose :

- qu'elle n'a pas relevé appel sur les dispositions du jugement du conseil de prud'hommes relatives au rappel d'indemnité de congés payés et de jours de fractionnement ;

- que les conventions de forfait hebdomadaire en heures sont valablement conclues par le seul accord individuel du salarié sans être subordonnées à l'existence d'un accord collectif de branche ou d'entreprise (article L3121-38 du Code du travail) ;

- que les salariés relèvent tous de la modalité 2 ("modalités de réalisation de missions") de l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 prévoyant que les appointements des salariés concernés englobent les variations éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10%, soit 38h30 ; que les salariés sont autonomes au sens de l'article 3 (modalité 2) que la rémunération forfaitaire est totalement détachée du temps de travail effectif, seules les heures réalisées au cours d'une semaine au delà de 38h30 devant donner lieu à une compensation en repos ;

- que les consultants en modalité 2 sont entièrement libres dans l'organisation de leur temps de travail ;

- qu'elle a recours à un système auto déclaratif et que les salariés n'apportent aucun commencement de preuve quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires ;

que le critère d'une rémunération au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale ne constitue nullement une condition nécessaire de l'application de l'article 3 de l'avenant de 1999 instituant la modalité 2 - que les calculs sont erronés en ce qui concerne M. [REDACTED] et M. [REDACTED]

- que les contrats de travail de Messieurs [REDACTED] et de Mme [REDACTED] sont explicites quant au forfait en heures appliqué - que Messieurs [REDACTED] Mesdames [REDACTED]

[REDACTED] ont signé un avenant auquel était joint une notice explicative décrivant le régime qui leur était applicable - que les bulletins de paie de Mme [REDACTED] et de Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] mentionnent bien les caractéristiques de la modalité 2 :

- qu'en toute hypothèse les salariés ont été rémunérés à hauteur de 38h30 avec majoration ; qu'il ne peut lui être demandé de payer deux fois le salaire ; que, par application de l'article 3, chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 de la branche des bureaux d'études la durée hebdomadaire du travail prévue pour les salariés bénéficiaires de la modalité 2 est fixée à 35h avec intégration d'éventuels dépassements dans la limite de 38h30 ;

- que les salariés n'apportent aucun élément probant des heures supplémentaires effectuées au delà de la 35<sup>ème</sup> heure

- qu'elle conteste le principe même de la réalisation d'heures supplémentaires et qu'en l'absence d'élément intentionnel, il ne peut y avoir allocation de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé ;

- que clause invoquée par les salariés au titre de la prétendue clause de non concurrence, ne concerne en réalité qu'une clause de loyauté parfaitement licite ; qu'en toute hypothèse, les appelants qui sont toujours à son service ne démontrent pas avoir subi un quelconque préjudice du fait de l'existence de cette clause ;

- que la demande de la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention tendant à la publication de la décision à venir qui ne repose sur aucun texte est irrecevable et ne saurait aboutir ;

- que les appelants et la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention seront condamnés aux dépens et à lui verser la somme de 2.000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par courrier, M. [REDACTED] et M. [REDACTED] et leur représentant ont été invités à s'expliquer sur la recevabilité de leur appel.

#### MOTIVATION DE LA DÉCISION :

La recevabilité des appels :

Par courrier adressé le 22/08/2012 M. [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui a été portée à sa connaissance le 16 juillet 2012 au plus tard comme cela résulte du tampon de réexpédition du pli recommandé portant sa signature,

Par courrier adressé le 29/08/2012 Mme [REDACTED] a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui lui a été notifiée le 27/08/2012.

Le délai d'un mois de l'article R. 1461-1 du Code du travail est expiré par application des articles 640 à 642 du Code de Procédure Civile et les appels de M. [REDACTED] et de Mme [REDACTED] sont irrecevables. M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] supporteront les dépens de leur instance. Des considérations tirées de l'équité justifient qu'il ne soit pas fait application à leur encontre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Les autres appels sont recevables.

Les dispositions n'ont été contestées.

Il y a lieu de constater que les dispositions de la décision déferée relatives aux sommes au paiement desquelles la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a été condamnée à verser aux salariés au titre du calcul des congés payés et/ou des jours de fractionnement et des congés payés y afférents ne sont pas contestées devant la cour et n'ont fait l'objet ni d'un appel principal, ni d'un appel incident. Elles ont acquis autorité de la chose jugée.

#### Les heures supplémentaires :

Le jugement déferé a adopté une solution unique, quelles que soient les situations juridiques (existence d'un contrat de travail comportant une clause de variation hebdomadaire de 10% au maximum de la durée légale, existence d'un avenant, absence de tout document contractuel), et a estimé que les salariés n'apportaient pas la preuve de l'exécution des heures supplémentaire dont ils demandaient le paiement.

Les forfaits hebdomadaires en heures ne sont pas des forfaits de salaires, mais des forfaits de temps de travail qui consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires ; ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent être couplés avec une clause de forfait de salaire, qui consiste à fixer une rémunération forfaitaire indépendante du temps de travail réellement effectué d'un mois à l'autre et incluant les majorations de salaire liées aux dépassement prévisibles et quantifiés de la durée légale.

En l'espèce, l'accord national du 22 juin 1999 institue dans son chapitre 2, article 3, d'une part une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel, d'autre part un nombre maximum de jours travaillés dans l'année. Il s'agit, donc, d'une convention de forfait en heures assortie d'une clause de rémunération forfaitaire.

Le recours à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures n'est pas subordonné à l'existence de dispositions conventionnelles l'autorisant. Son adoption nécessite l'accord exprès de chacun des salariés concernés qui doit être impérativement formalisé par écrit conformément aux dispositions de l'article L. 3121-40 du Code du travail, soit dans le cadre de la clause de durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'une convention individuelle de forfait négociée dans le cadre d'un avenant. Le seul renvoi général dans le contrat de travail à un accord collectif, la seule constatation de ce qu'un accord collectif ou d'entreprise prévoit sa généralisation sont insuffisants à établir l'accord exprès.

Egalement, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut que résulter d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié même si cet accord ne doit pas obligatoirement être passé par écrit.

Ainsi, l'accord des parties sur une rémunération forfaitaire ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de salaire au cours de l'exécution du contrat, non plus que de l'acceptation par l'intéressé du salaire versé, sans protestation ni réserve pendant plusieurs mois, ou d'un usage d'entreprise.

Ainsi, même si la convention collective autorise, voire systématise, le recours au forfait de salaire, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.

En outre, le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit

être précise et connu des parties. La clause du contrat ou de la convention individuelle de forfait doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos. A défaut, elle est inopposable au salarié.

Enfin, l'employeur, lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables (C. trav., art. L. 2254-1). Lorsqu'un employeur relevant du champ d'application de l'accord national du 22 juin 1999 étendu qui prévoit la possibilité d'une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel entend se prévaloir de cet accord, il doit en respecter les termes et ne peut prétendre l'appliquer à des salariés qui ne rentrent pas dans son champ d'application parce qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions prévues par l'accord collectif.

- La question du montant de la rémunération par rapport au plafond de la sécurité sociale

L'employeur, lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail conclus avec lui, ceci même dans l'hypothèse où, comme c'est ici le cas, l'accord individuel du salarié est également requis.

L'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 intitulé "réalisation de missions" concerne l'ensemble des salariés qui sont en situation de "réalisations de missions". Il s'agit des salariés en modalité 2 qui doivent être distingués des salariés en modalités "standard" (modalité 1) et des salariés en autonomie complète (modalité 3).

Il est constant (cela ressort des écritures concordantes des parties) que tous les salariés de la cause se sont vus appliquer par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES les règles relatives à la mission 2, c'est à dire celles des salariés réalisant des missions ; il convient, donc, de rechercher à quelles conditions l'employeur pouvait appliquer à ces salariés la modalité 2.

Autant l'article 4 de l'accord relatif à la réalisation de mission avec autonomie complète comporte dans son dernier alinéa des conditions alternatives à son applicabilité (le niveau des ressources n'étant qu'une des conditions et étant alternatif avec d'autres conditions), autant l'article 3 comporte la mention suivante qui caractérise son caractère impératif: "tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale". De sorte que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES est mal venue à soutenir qu'il ne s'agit pas d'une condition d'applicabilité de l'accord.

Il convient, donc, de rechercher au cas par cas si la rémunération des salariés était au moins égale au plafond de la sécurité sociale. Dans ce calcul, la cour doit comparer le salaire annuel brut contractuellement convenu au plafond de la sécurité sociale afin de ne pas dénaturer les termes clairs de l'accord.

La SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne conteste pas que la rémunération de M. FAURE a été inférieure pour les années 2005, 2006, 2007 au plafond de la sécurité sociale. La SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne peut, donc, utilement exciper de l'accord individuel donné par celui-ci pour voir appliquer l'accord de branche du 22 juin 1999. Il doit en être tiré comme conséquence, que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne peut utilement soutenir avoir recueilli, pendant ces périodes, l'accord de M. FAURE au forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire.

Il ressort des pièces produites que la rémunération de Mme [REDACTED] dont le salaire brut annuel brut est

l'embauche était de 29.000€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 31.068€.

- Mme [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 31.500€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 34.308€.

- Mme [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 28.500€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 30.192€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 30.000€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 30.192€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 28.500€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 31.068€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 30.240€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 31.068€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 30.600€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 31.068€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 31.300€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 32.184€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 29.000€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 32.184€.

- M. [REDACTED] dont le salaire brut annuel lors de l'embauche était de 28.500€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 31.068€.

Il s'agit, donc, de salariés dont la rémunération était inférieure au plafond de la sécurité sociale. Il doit en être tiré comme conséquence, que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne peut utilement soutenir avoir recueilli, pendant cette période, de manière valable, l'accord au forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire.

Par contre, le salaire brut mensuel de M. [REDACTED] embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2006 était de 2.520€, soit un salaire brut annuel de 30.240€ alors que le plafond de la sécurité sociale était de 30.192€. De sorte que M. [REDACTED] remplissait cette condition.

Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED]

Il s'agit de salariés dont il est établi que le contrat de travail ne comporte aucune mention établissant l'accord de volonté des parties sur une convention de forfait hebdomadaire en heures. Pas d'avantage le contrat de travail ne mentionne le fait que ceux-ci ont été informés ou ont pris connaissance de l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Ces éléments ne sont pas contestés par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES (p21 des conclusions).

Le contrat de travail des salariés en question prévoit le versement d'un salaire de base brut annuel.

La seule mention en haut de bulletins de paye "forfait hebdo 38h30 -décompte annuel 218]", est insuffisante à caractériser leur accord, pour une rémunération forfaitaire englobant 38h30, alors que l'horaire légal est de 35h, et que leur accord ne peut se déduire de leur absence de protestations durant une longue période.

Aucun élément ne permet de décider que ce salaire était convenu pour 38h30 de travail par semaine, alors qu'à aucun moment le contrat de travail, ou un quelconque document contractuel, n'établit la volonté des parties de voir par cette somme rémunérer 38h30 de travail par semaine. De sorte que la décision déferée qui a débouté Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED] sur ce point doit être

reformée pour cette raison, indépendamment de la raison précédente tirée du caractère insuffisant de la rémunération de M. [REDACTED] et de M. [REDACTED].

Il ne peut être utilement soutenu par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES que faire droit à la demande tendant au paiement des heures supplémentaires aboutirait à payer deux fois les 3h30 en litige dans la mesure où précisément il vient d'être jugé que le salaire convenu ne les comprenait pas.

L'article L. 3171-4 du Code du travail énonce qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles». S'il résulte de l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Il ressort des pièces produites par Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED] (réponses aux questions des délégués du personnel du 27 novembre 2007 PV du CE du 19 février 2008, PV du CE du 8 juillet 2008, réponses aux questions des délégués du personnel du 16 juin 2009, du 15 septembre 2009, formation managers ALTRAN, courrier DG ALTRAN, Mémento social Syntec) que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a toujours considéré que les salariés étaient rémunérés pour effectuer 38h30 de travail par semaine et que ce nombre d'heures était la règle dans l'entreprise. Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED] étayent, donc, leur demande et la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne justifie pas des horaires effectivement réalisés par M. [REDACTED].

La cour trouve dans les pièces produites par Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED] des éléments suffisants permettant de déterminer que leurs demandes sont justifiées sur la base de 3h30 d'heures supplémentaires par semaine. Par ailleurs, le mode de calcul présenté par Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED] n'appelle aucune observation, alors qu'il n'a pas été soutenu que tout ou partie de la période correspondant aux demandes était prescrit.

Il y a, donc, lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à :

- Mme [REDACTED] la somme de 14.133,36€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 13.228,35€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 14.325,12€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus

M. [REDACTED]  
Mme [REDACTED]

Les contrat de travail de M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], Mme [REDACTED] comportent les clauses suivantes :

"Compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, les parties conviennent que le salarié ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.

De convention expresse entre les parties, le décompte du temps de travail effectif est prévu en jours, dans la limite de 219 jours par an, englobant les variations éventuellement accomplies dans une limite dont le total est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire.

de 35 heures.

Le relevé d'activité est auto-déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise".

En l'espèce, les contrats de travail ne comportent aucune mention établissant l'accord de volonté des parties sur une rémunération forfaitaire englobant 3h30 d'heures supplémentaires payées avec majoration, la seule référence à un forfait heures hebdomadaire étant insuffisante à établir l'existence d'un forfait de rémunération. Pas d'avantage le contrat de travail ne mentionne le fait que les salariés ont été informés ou ont pris connaissance de l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

De sorte que la décision déferée qui les a déboutés doit être réformée pour cette deuxième raison, indépendamment de la raison précédente tirée du caractère insuffisant de leur rémunération.

Il ne peut être utilement soutenu par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES que faire droit à la demande tendant au paiement des heures supplémentaires aboutirait à payer deux fois les 3h30 en litige dans la mesure où précisément il vient d'être jugé que le salaire convenu ne les comprenait pas.

L'article L. 3171-4 du Code du travail énonce qu'« en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles». « S'il résulte de l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Il ressort des pièces produites par M. [REDACTED] M. [REDACTED], M. [REDACTED] M. [REDACTED], Mme [REDACTED] (réponses aux questions des délégués du personnel du 27 novembre 2007, PV du CE du 19 février 2008, PV du CE du 8 juillet 2008, réponses aux questions des délégués du personnel du 16 juin 2009, du 15 septembre 2009, formation managère ALTRAN, courrier DG ALTRAN, Mémento social Syntec) que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a toujours considéré que les salariés étaient rémunérés pour effectuer 38h30 de travail par semaine et que ce nombre d'heures était la règle dans l'entreprise. M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], Mme [REDACTED] étaient, donc, leur demande et la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne justifie pas des horaires effectivement réalisés par eux.

La cour trouve dans les pièces produites par M. [REDACTED] M. [REDACTED], M. [REDACTED] M. [REDACTED], Mme [REDACTED] des éléments suffisants permettant de déterminer que ses demandes sont justifiées sur la base de 3h30 d'heures supplémentaires par semaine. Par ailleurs, le mode de calcul présenté n'appelle aucune observation, alors qu'il n'a pas été soutenu que tout ou partie de la période correspondant aux demandes était prescrit.

Il y a, donc, lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à :

- M. [REDACTED] la somme de 29 644,23€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 39 395,86€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 11 154,63€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,

- M. [REDACTED] la somme de 10 723,80€ au titre des heures supplémentaires imputées, congés payés inclus.

- Mme [REDACTED] la somme de 9 684,67€ au titre des heures supplémentaires imputées, congés payés inclus.

Mesdames [REDACTED], [REDACTED], M. [REDACTED]

Ces salariés ont signé un avenant contractuel ainsi rédigé :  
« vous faites partie des cadres bénéficiant des modalités de réalisation de missions, votre fonction et vos qualifications correspondent à la définition suivante :

« ingénieurs et cadres qui ne peuvent suivre strictement un honoraire prédéfini, compte tenu de la nature des tâches accomplies, responsabilités particulières d'expertise technique de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches. »

Dans ces conditions vous disposez d'une large autonomie et vous auto réglez vos horaires.

En outre, vous faites partie des cadres dont la position est comprise entre 1.1 et 3.1.

La comptabilisation de votre temps de travail se fera avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement. La base forfaitaire annuelle de travail est fixée à 218 jours, selon les modalités précisées dans le document ci-joint.

Afin d'attester que vous avez bien pris connaissance des modalités applicables à votre situation dans la société et que vous souhaitez en bénéficier, nous vous demandons de bien vouloir signer la présente lettre et nous retourner cette dernière au plus tard le...

En l'espèce, le contrat et l'avenant ne comportent aucune mention établissant l'accord de volonté des parties sur une convention de forfait hebdomadaire portant sur 38h30 de travail et sur une rémunération forfaitaire englobant 3h30 d'heures supplémentaires payées avec majoration, la seule référence à une base forfaitaire annuelle de travail sans référence à un nombre déterminé d'heures supplémentaires étant insuffisante à cet effet.

Pour établir cette connaissance et cette acceptation, la SA ALTRAN TECHNOLOGIES expose qu'à l'avenant était jointe une notice explicative expliquant le régime applicable avec mentionné dans l'article 3.2 ("cadres bénéficiant des modalités de réalisation de missions") que les appointements englobaient "les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures" et qu' "ainsi le temps de travail hebdomadaire pourra atteindre 38h30 minutes". La SA ALTRAN TECHNOLOGIES en page 21 de ses conclusions invoque expressément à cet occasion les pièces 1.1, 7.1, 14.1, 12.1, 15.1. Or, l'examen de la notice et des pièces démontre que l'article 3.2 avec la mention invoquée ne figure pas dans cette notice explicative signée par les salariés, cette mention figure, certes, dans l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 mais elle n'a pas été approuvée par les salariés, alors qu'il a été dit que l'accord du salarié était nécessaire pour une convention de rémunération forfaitaire.

De sorte que la décision déferée qui a débouté sur ce point les salariés doit être réformée pour cette raison, indépendamment de la raison précédente tirée du caractère insuffisant de la rémunération de Mesdames [REDACTED], M. [REDACTED]

Il ne peut être utilement soutenu par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES que faire droit à la demande tendant au paiement des heures supplémentaires aboutirait à payer deux fois les 3h30 en litige dans la mesure où précisément il vient d'être jugé que le salaire convenu ne les comprenait pas.

L'article L. 3171-4 du Code du travail énonce qu'«en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles». «S'il résulte de l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Il ressort des pièces produites par Mesdames [REDACTED] M. [REDACTED] (réponses aux questions des délégués du personnel du 27 novembre 2007, PV du CE du 19 février 2008, PV du CE du 8 juillet 2008, réponses aux questions des délégués du personnel du 16 juin 2009, du 15 septembre 2009, formation managers ALTRAN, courrier DG ALTRAN, Mémento social Syntec) que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a toujours considéré que les salariés étaient rémunérés pour effectuer 38h30 de travail par semaine et que ce nombre d'heures était la règle dans l'entreprise. Mesdames [REDACTED] Messieurs [REDACTED] étaient, donc, leur demande et la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne justifie pas des horaires effectivement réalisés par eux.

La cour trouve dans les pièces produites par Mesdames [REDACTED] M. [REDACTED] des éléments suffisants permettant de déterminer que ses demandes sont justifiées sur la base de 3h30 d'heures supplémentaires par semaine. Par ailleurs, le mode de calcul présenté n'appelle aucune observation, alors qu'il n'a pas été soutenu que tout ou partie de la période correspondant aux demandes était prescrit.

Il y a, donc, lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à :

- Madame [REDACTED] la somme de 24.657€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- Mme [REDACTED] la somme de 24.949,79€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 39.057,64€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 37.897,43€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 35.232,78€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus.

M. [REDACTED] :

Le contrat de travail de M. [REDACTED] comporte les clauses suivantes :

"Article 3: REMUNERATION ET ACCESSOIRES :

3.1- Salaire brut mensuel :

Le salaire brut mensuel est fixé à 2.520€. Il sera versé selon les modalités en vigueur dans la Société.

... Le salaire forfaitaire correspond à la rémunération de 217 jours de travail effectif par an et tient compte des dépassements horaires individuels éventuellement accomplis dont la limite maximum est de 10% de l'horaire hebdomadaire conventionnel.

... Article 4 : DUREE DU TRAVAIL:

Compte tenu de la nature des fonctions du salarié, de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, les parties conviennent que le salarié ne peut suivre strictement un horaire prédéfini ;

De convention expresse entre les parties, le décompte du temps de travail effectif est prévu en jours, dans la limite de 218 jours par an,

englobant les variations éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le relevé d'activité est auto-déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise.

L'article 3 est une clause de rémunération forfaitaire tandis que l'article 4 est une clause de forfait hebdomadaire heures. L'accord de M. [REDACTED] est, donc établi.

M. [REDACTED] qui ne réalise pas des missions avec autonomie complète et qui est en modalité 2 (forfait hebdomadaire en heures) ne peut se prévaloir des caractéristiques que doivent présenter les forfaits annuels en jours (les accords collectifs les concernant devant comporter des stipulations qui assurent la garantie effective du respect des durées maximales conventionnelles de travail, ainsi que des repos journalier et hebdomadaire).

Par ailleurs, il n'est absolument pas soutenu que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a demandé à un seul de ses salariés de travailler plus de 38h30 par semaine. Le système mis en place par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à aucun moment n'a imposé aux salariés de sortir du cadre contractuellement fixé : un forfait hebdomadaire heures comportant un nombre maximum de jours travaillés à l'année avec une rémunération forfaitaire.

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. La réalisation d'un nombre précis d'heures supplémentaires est une condition de validité de la clause de forfait de salaire. Le simple fait que le nombre des heures réalisées chaque semaine et rentrant dans la prévision de la clause soit constant ne permet pas d'en faire prononcer la nullité.

M. [REDACTED] doit, donc, être débouté de sa demandes de paiement d'heures supplémentaires et de ses autres demandes en découlant.

#### L'indemnité pour travail dissimulé .

L'article L8221-5 du code du travail dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité de la déclaration préalable à l'embauche soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité de la délivrance d'un bulletin de paye ou d'y mentionner un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

En l'espèce, il n'est pas soutenu qu'un salarié a effectué plus de 3h30 heures supplémentaires par semaine et il apparaît que les bulletins de salaire comportaient bien la mention de la totalité des 38h30 heures de travail effectuées. De sorte que, si la situation caractérise un choix juridiquement erroné effectué par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES, elle ne met nullement en évidence l'élément matériel et l'élément intentionnel dont l'existence est nécessaire pour condamner l'employeur au titre du travail dissimulé. Sur ce point, les salariés seront déboutés de leur demande.

#### La clause de non concurrence .

Les contrats de travail tous les salariés comportent la clause suivante : "Loyauté : Sauf accord écrit entre les parties, pendant les douze mois suivant la cessation du présent contrat, quel que soit le motif de cette cessation, le salarié s'interdit expressément d'intervenir directement ou indirectement, et ce à quelque titre que ce soit, y compris en qualité de salarié et/ou d'indépendant

- au profit du client de la société pour lequel a été réalisé le dernier projet confié par la société au salarié,  
 - au profit de client(s) et/prospect(s) pour le(s) quel(s) la Société a proposé au salarié de participer à un de leur(s) projet(s) au cours des six derniers mois précédant la date de fin du présent contrat".

Il appartient à la cour de restituer aux actes juridiques leur véritable qualification, quelle que soit celle que les parties leur ont donnée.

Une clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente après la rupture de son contrat de travail. Elle ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de loyauté à laquelle le salarié est soumis pendant l'exécution de son contrat de travail et qui lui interdit de se livrer à une activité concurrente de celle de son employeur. De sorte que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne peut utilement soutenir que la clause ci-dessus qui ne concerne que la période postérieure à la cessation de la relation de travail est une clause de loyauté.

En réalité la clause ci-dessus qui aboutit à interdire au salarié d'avoir la moindre relation contractuelle, "directement" ou "indirectement", que ce soit en qualité de salarié ou d'indépendant, avec le dernier client pour lequel il a réalisé le dernier projet que lui a confié son employeur et avec les derniers clients aux projets desquels au cours des 6 derniers mois son employeur lui a demandé de participer s'analyse bien en une clause de non concurrence.

Une clause de non-concurrence doit, pour être valable, être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et l'espace, comporter une contrepartie pécuniaire.

Il n'a pas été contesté que la clause était justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise.

Par ailleurs, sa durée dans le temps (12 mois) et le fait qu'elle concerne exclusivement d'anciens clients avec lesquels le salarié aurait été amené à travailler ou à rentrer en contact au service de son employeur constituent une limitation temporelle et professionnelle suffisante.

Toutefois, la présente clause ne comporte aucune contrepartie financière, alors que la convention collective n'en prévoit pas.

De sorte que les clauses litigieuses qui s'analysent en clauses de non concurrence sont nulles.

La présence, dans le contrat de travail, d'une clause nulle cause nécessairement un préjudice au salarié, ce qui lui permet donc de demander des dommages-intérêts. Tel est par exemple le cas des salariés qui pendant la durée de son contrat se sont interdits de quitter l'entreprise pour exercer une activité prohibée à tort par la clause. Seul le salarié qui n'a pas respecté la clause n'est pas en droit de percevoir la moindre indemnisation.

Ces dommages-intérêts, alloués en réparation du préjudice que le salarié a subi du fait que l'employeur lui a imposé une clause nulle portant atteinte à sa liberté d'exercer une activité professionnelle, sont souverainement évalués par les juges du fond.

En l'espèce, il ressort de l'ensemble des éléments ci-dessus que tous les salariés ont subi un préjudice du fait de l'existence de cette clause nulle, préjudice qui doit être réparé par l'allocation de la somme de 3.000€.

La demande indemnitaire pour exécution fautive du contrat de travail

Les demandes salariales ont donné lieu à condamnation à paiement et à condamnation aux intérêts au taux légal à compter de la demande. Le retard dans le paiement ne peut donner lieu qu'au paiement des intérêts moratoires, à partir de la mise en demeure, à moins que le salarié ne justifie d'un préjudice distinct découlant de la mauvaise foi de l'employeur. Or, en l'espèce, la preuve d'un préjudice distinct de celui réparé par les intérêts moratoires n'a pas été rapportée et il n'y a pas lieu de faire droit à la demande.

L'intervention volontaire de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention.

Les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits dont il est établi qu'ils ont entraîné un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession (C. trav., art. L. 2132-3). En l'espèce, l'action de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention qui est intervenue volontairement au côté des salariés demandeurs dans le présent litige a pour objet la défense contre des positions de principe adoptées par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à propos du temps de travail, de la rémunération des heures supplémentaires, de la validité et de l'application d'une convention de forfait en heures hebdomadaire couplée avec une clause de forfait de salaire, de la question de la validité d'une clause de non concurrence dénommée abusivement clause de loyauté. Ces questions concernent l'application de règles dont la violation porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, de sorte que l'intervention de ce dernier au côté des salariés à l'occasion d'un litige portant sur l'application de ces règles est recevable.

La Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention sollicite réparation du préjudice par la publication dans la presse du dispositif de la présente décision. Toutefois, la mesure de publication sollicitée apparaît inadaptée au préjudice subi en raison de son caractère excessif.

A l'occasion de chaque violation par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des règles ci-dessus, la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention a subi un préjudice moral pour atteinte aux droits collectifs de la profession qu'il y a lieu de réparer par l'allocation de la somme de 200€ par salarié concerné, soit 2.800€.

Il y a lieu d'ordonner la remise par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des bulletins de paye rectifiés et la régularisation des cotisations sociales sur les salaires dus, le tout sans astreinte.

Les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation, les créances indemnitaires à compter de ce jour.

Il y a lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux dépens et à verser à

- à chaque salarié la somme de 500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 1 000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**PAR CES MOTIFS :**

La Cour, statuant comme il est dit ci dessus,

Dit que les appels de M. [REDACTED] et de Mme [REDACTED] sont irrecevables ;

Dit que M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] supporteront les dépens de leur appel ; dit n'y avoir lieu à application à leur encontre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Dit que tous les autres appels sont recevables ;

Constate que les dispositions de la décision déferée relatives aux sommes au paiements desquelles la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a été condamnée à verser aux salariés au titre du calcul des congés payés et/ou des jours de fractionnement et des congés payés y afférents ne sont pas contestées devant la cour et n'ont fait l'objet ni d'un appel principal, ni d'un appel incident et dit qu'elles sont définitives et ont acquis autorité de la chose jugée ;

Confirme la décision déferée qui a débouté M. [REDACTED] de ses demandes formulées au titre des heures supplémentaires impayées ;

Réforme pour le surplus la décision déferée ; statuant à nouveau :

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à :

- Mme [REDACTED] la somme de 14.133,36€ (quatorze mille cent trente trois euros et trente six centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 13.228,35€ (treize mille deux cent vingt huit euros et trente cinq centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 14.325,12€ (quatorze mille trois cent vingt cinq euros et douze centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 29.644,23€ (vingt neuf mille six cent quarante quatre euros et vingt trois centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 39.395,86€ (trente neuf mille trois cent quatre vingt quinze euros et quatre vingt six centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 11.154,63€ (onze mille cent cinquante quatre euros et soixante trois centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 10.723,80€ (dix mille sept cent vingt trois euros et quatre vingt centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- Mme [REDACTED] la somme de 9.684,67€ (neuf mille six cent quatre vingt quatre euros et soixante sept centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- Madame [REDACTED] la somme de 24.657€ (vingt quatre mille six cent cinquante sept euros) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- Mme [REDACTED] la somme de 24.949,79€ (vingt quatre mille neuf cent quarante neuf euros et soixante dix neuf centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 39.057,64€ (trente neuf mille cinquante sept euros et soixante quatre centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 37.897,43€ (trente sept mille huit cent quatre vingt dix sept euros et quarante trois centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus,
- M. [REDACTED] la somme de 35.232,78€ (trente cinq mille deux cent trente deux euros et soixante dix huit centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus ;

Déboute les salariés de leurs demandes au titre de l'indemnité pour travail dissimulé et au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

Dit que les clauses litigieuses dénommées clauses de loyauté qui s'analysent en clauses de non concurrence sont nulles.

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à chaque salarié dont l'appel a été jugé recevable la somme de 3.000€ (trois mille euros).

Dit que l'intervention volontaire de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention est recevable et fondée.

Dit n'y avoir lieu à ordonner la publication de la présente décision ;

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 7 000€ (sept mille euros) ;

Ordonne (à l'exception du cas de M. [REDACTED]) la remise par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des bulletins de paye rectifiés et la régularisation des cotisations sociales sur les salaires dus, le tout sans astreinte.

Dit que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation, les créances indemnitaires à compter de ce jour ;

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux dépens et à verser à :

- à chaque salarié dont l'appel a été jugé recevable la somme de 500€ (cinq cent euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 1.000€ (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

LA GREFFIÈRE



Mme Caroline ESPITALIER

LE PRÉSIDENT



M. Bernard BRUNET

SOC.

CH.B

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du 4 novembre 2015

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1834  
FS-P+B+R+IPourvois n° Y 14-25.745  
à E 14-25.751**JONCTION**

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur les pourvois n° Y 14-25.745, Z 14-25.746, A 14-25.747, B 14-25.748, C 14-25.749, D 14-25.750 et E 14-25.751 formés par la société Altran technologies, société anonyme, dont le siège est 58 boulevard Gouvion Saint-Cyr, 75017 Paris,

contre des arrêts rendus le 12 septembre 2014 par la cour d'appel de Toulouse (chambre sociale, 4e chambre - section 1), dans les litiges l'opposant :

1<sup>o</sup> à Mme Alexandra B\*\*\*2<sup>o</sup> à M. Jean-Luc F\*\*\*

3<sup>o</sup>/ à M. Jérôme G\*\*\*

4<sup>o</sup>/ à Mme Anne-Gaël G\*\*\*

5<sup>o</sup>/ à M. Rodolphe G\*\*\*

6<sup>o</sup>/ à M. Thomas Le C\*\*\*

7<sup>o</sup>/ à M. Ronan Le F\*\*\*

8<sup>o</sup>/ à Mme Anneline M\*\*\*

9<sup>o</sup>/ à M. Morgan Q\*\*\*

10<sup>o</sup>/ à M. Julien T\*\*\*

11<sup>o</sup>/ à M. Cédric U\*\*\*

12<sup>o</sup>/ à M. Loïc F\*\*\*

13<sup>o</sup>/ à la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT, dont le siège est 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse aux pourvois invoque, à l'appui de ses recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 7 octobre 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Ducloz, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, M. Ballouhey,

Mmes Goasguen, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, M. Schamber, conseillers, MM. Flores, David, Belfanti, Mme Ala, conseillers référendaires, M. Beau, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Ducloz, conseiller référendaire, les observations de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Altran technologies, de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mmes B\*\*\*\*, G\*\*\*\*, M\*\*\*\*, de MM. F\*\*\*\*, G\*\*\*\*, G\*\*\*\*, Le C\*\*\*\*, Le F\*\*\*\*, Q\*\*\*\*, T\*\*\*\*, U\*\*\*\*, F\*\*\*\* et de la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT, l'avis de M. Beau, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois Y 14-25.745, Z 14-25.746, A 14-25.747, B 14-25.748, C 14-25.749, D 14-25.750 et E 14-25.751 ;

Donne acte à la société Altran technologies de ce qu'elle se désiste de ses pourvois en ce qu'ils sont dirigés contre MM. B\*\*\*\*, F\*\*\*\*, Mmes F\*\*\*\*, P\*\*\*\*, M. B\*\*\*\*, Mme O\*\*\*\*, MM. V\*\*\*\*, D\*\*\*\*, P\*\*\*\*, Mme R\*\*\*\*, MM. G\*\*\*\*, P\*\*\*\* et S\*\*\*\* ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Toulouse, 12 et 15 septembre 2014), que Mme B\*\*\*\* et onze autres salariés ont été engagés en qualité d'ingénieur consultant par la société Altran technologies, relevant de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec ; que leurs contrats de travail stipulaient, en application de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective, une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures trente ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires ;

Sur le moyen unique, pris en ses troisième et quatrième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts d'accueillir les demandes des salariés, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail annexé à la convention collective Syntec institue une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel ; que la clause selon laquelle « tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale », n'est qu'une condition d'éligibilité du salarié nouvellement embauché selon les modalités de réalisation des missions ou modalité 2, au jour de la signature de l'accord, soit au 22 juin 1999, et non une condition minimale de rémunération imposée pour permettre l'applicabilité de la modalité 2, dont les salariés sont appelés à relever en fonction de critères conventionnels d'autonomie spécifiques ; qu'en faisant d'une condition d'éligibilité temporaire au bénéfice de la modalité 2 au 22 juin 1999, une condition générale du bénéfice de ladite modalité, la cour d'appel a violé les articles 1 et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que la mise en oeuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire est valable si le salarié y a donné son accord ; que le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond annuel de la sécurité sociale ne peut être une condition de validité du forfait ni du libre consentement du salarié ; qu'en déduisant du fait que les salariés auraient perçu une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, leur absence d'accord à la mise en oeuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire en application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles 1 et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu d'abord, qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ;

Attendu, ensuite, que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables et que le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Altran technologies aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Altran technologies à payer à Mmes B\*\*\*, G\*\*\*, M\*\*\*, à MM. F\*\*\*, G\*\*\*, G\*\*\*, Le C\*\*\*, Le F\*\*\*, Q\*\*\*, T\*\*\*, U\*\*\*, F\*\*\* et à la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre novembre deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit **aux pourvois n° Y 14-25.745 à E 14-25.751** par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, **pour la société Altran technologies.**

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Altran Technologies à payer à Mme B\*\*\*, M. F\*\*\*, M. G\*\*\*, Mme G\*\*\*, M. G\*\*\*, M. Le C\*\*\*, M. Le F\*\*\*, Mme M\*\*\*, M. Q\*\*\*, M. T\*\*\*, M. U\*\*\*, M. F\*\*\*, certaines sommes au titre des heures supplémentaires impayées et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS COMMUNS POUR TOUS LES SALAIRES QUE les forfaits hebdomadaires en heures ne sont pas des forfaits de salaires, mais des forfaits de temps de travail qui consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires ; que ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent être valablement, comme c'est le cas en l'espèce, assortis d'une limite annuelle en jours ; que ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent également être couplés avec une clause de forfait de salaire, qui consiste à fixer une rémunération forfaitaire indépendante du temps de travail réellement effectué d'un mois à l'autre et incluant les majorations de salaire liées aux dépassements prévisibles et quantifiés de la durée légale ; qu'en l'espèce, l'accord national du 22 juin 1999 institue dans son chapitre 2, article 3, d'une part une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel, d'autre part un nombre maximum de jours travaillés dans l'année, qu'il s'agit, donc, d'une convention de forfait en heures assortie d'une clause de rémunération forfaitaire ; que le recours à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures n'est pas subordonné à l'existence de dispositions conventionnelles l'autorisant ; que son adoption nécessite l'accord exprès de chacun des salariés concernés qui doit être impérativement formalisé par écrit conformément aux dispositions de l'article L. 3121-40 du code du travail, soit dans le cadre de la clause de durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'une convention individuelle de forfait négociée dans le cadre d'un avenant ; que le seul renvoi général dans le contrat de travail à un accord collectif, la seule constatation de ce qu'un accord collectif ou d'entreprise prévoit sa généralisation sont insuffisants à établir l'accord exprès ; qu'également, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut que résulter d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié même si cet accord ne doit pas obligatoirement être passé par écrit ; qu'ainsi, l'accord des parties sur une rémunération forfaitaire ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de salaire au cours de l'exécution du contrat, non plus que de l'acceptation par l'intéressé du salaire versé, sans

protestation ni réserve pendant plusieurs mois, ou d'un usage d'entreprise ; qu'ainsi, même si la convention collective autorise, voire systématise, le recours au forfait de salaire, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ; qu'enfin le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit être précisé et connu des parties ; que la clause du contrat ou la convention individuelle de forfait doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos ; qu'à défaut, elle est inopposable au salarié ;

ET AUX MOTIFS QUE l'employeur, lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables (code du travail, article L. 2254-1) ; que lorsqu'un employeur relevant du champ d'application de l'accord national du 22 juin 1999 étendu qui prévoit la possibilité d'une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel entend se prévaloir de cet accord, il doit en respecter les termes et ne peut prétendre l'appliquer à des salariés qui ne rentrent pas dans son champ d'application parce qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions prévues par l'accord collectif ; QUE sur la question du montant de la rémunération par rapport au plafond de la sécurité sociale ; que l'employeur, lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail conclus avec lui, ceci même dans l'hypothèse où, comme c'est ici le cas, l'accord individuel du salarié est également requis ; que l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 intitulé « réalisation de missions » concerne l'ensemble des salariés qui sont en situation de « réalisations de missions » : il s'agit des salariés en modalité 2 qui doivent être distingués des salariés en modalités « standard » (modalité 1) et des salariés en autonomie complète (modalité 3) ; qu'il est constant (cela ressort des écritures concordantes des parties) que tous les salariés de la cause se sont vus appliquer par la SA Altran Technologies les règles relatives à la mission 2, c'est à dire celles des salariés réalisant des missions ; il convient, donc, de rechercher à quelles conditions l'employeur pouvait appliquer à ces salariés la modalité 2 ; qu'autant l'article 4 de l'accord relatif à la réalisation de mission avec autonomie complète comporte dans son dernier alinéa des conditions alternatives à son applicabilité (le niveau des ressources n'étant qu'une des conditions et étant alternatif avec d'autres conditions ), autant l'article 3 comporte la mention suivante qui caractérise son caractère impératif : « tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale » ; de sorte que la SA Altran Technologies est mal venue à soutenir qu'il ne s'agit pas d'une condition d'applicabilité de l'accord ; qu'il convient, donc, de rechercher au cas par cas si la rémunération des salariés était au moins

égale au plafond de la sécurité sociale ; que dans ce calcul, la cour doit comparer le salaire annuel brut contractuellement convenu au plafond de la sécurité sociale afin de ne pas dénaturer les termes clairs de l'accord ; que la SA Altran technologies ne conteste pas que la rémunération de M. F\*\*\* a été inférieure pour les années 2005, 2006, 2007 au plafond de la sécurité sociale ; que la SA Altran Technologies ne peut, donc, utilement exciper de l'accord individuel donné par celui-ci pour voir appliquer l'accord de branche du 22 juin 1999 ; qu'il doit en être tiré comme conséquence, que la SA Altran Technologies ne peut utilement soutenir avoir recueilli, pendant ces périodes, l'accord de M. F\*\*\* au forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire ; qu'il des pièces produites que la rémunération de M. F\*\*\*, Mme B\*\*\*, Mme G\*\*\*, Mme M\*\*\*, M. G\*\*\*, M. G\*\*\*, M. Le C\*\*\*, M. Le F\*\*\*, M. Q\*\*\*, M. T\*\*\* ; M. U\*\*\*, était inférieure au plafond de la sécurité sociale ; qu'il doit en être tiré comme conséquence, que la SA Altran Technologies ne peut utilement soutenir avoir recueilli, pendant cette période, de manière valable, l'accord au forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire ;

1) ALORS QUE l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail annexé à la convention collective Syntec institue une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel ; que la clause selon laquelle « tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale », n'est qu'une condition d'éligibilité du salarié nouvellement embauché selon les modalités de réalisation des missions ou modalité 2, au jour de la signature de l'accord, soit au 22 juin 1999, et non une condition minimale de rémunération imposée pour permettre l'applicabilité de la modalité 2, dont les salariés sont appelés à relever en fonction de critères conventionnels d'autonomie spécifiques ; qu'en faisant d'une condition d'éligibilité temporaire au bénéfice de la modalité 2 au 22 juin 1999, une condition générale du bénéfice de ladite modalité, la cour d'appel a violé les articles 1 et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2) ALORS QUE la mise en oeuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire est valable si le salarié y a donné son accord ; que le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond annuel de la sécurité sociale ne peut être une condition de validité du forfait ni du libre consentement du salarié ; qu'en déduisant du fait que les salariés auraient perçu une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, leur absence d'accord à la mise en oeuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire en application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles 1

et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3) ALORS QUE subsidiairement, est entachée d'illicéité toute clause conventionnelle indexant les salaires sur le plafond annuel de la sécurité sociale ; qu'en faisant de la perception d'une rémunération équivalente au plafond de la sécurité sociale, une condition générale de mise en oeuvre de l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999, la cour d'appel a entériné une indexation illicite et violé l'article L. 112-2 du code monétaire et financier, ensemble les articles L. 241-3 et D. 242-17 du code de la sécurité sociale et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4) ALORS QUE subsidiairement, à supposer qu'une telle comparaison soit nécessaire, la société Altran Technologies avait fait valoir dans ses conclusions d'appel que l'appréciation de la rémunération versée au salarié au regard du plafond annuel de la sécurité sociale devait être effectuée pour la période travaillée, en tenant compte du plafond de la sécurité sociale proratisé en fonction de la date d'entrée du salarié ; qu'en se référant de façon générale à un plafond de la sécurité sociale et au salaire annuel brut contractuellement convenu, sans préciser aucune date et sans procéder à aucune proratisation, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

## Observations sur l'arrêt du 4 novembre 2015 (Modalité 2 ALTRAN)

Maître Karim HAMOUDI

L'arrêt de principe rendu par la Cour de cassation, qui impose une condition de rémunération au moins égale au plafond annuel de sécurité sociale (le PASS) pour relever valablement de la «modalité 2» SYNTEC (convention de forfait horaire hebdomadaire de 38 heures 30), va faire grand bruit au sein des entreprises de cette branche professionnelle.

D'abord, preuve de son importance, l'arrêt de la Cour de cassation est revêtu de la mention P+B+R+I (en quelque sorte un arrêt «5 étoiles»), ce qui veut dire qu'il a vocation à être diffusé le plus largement possible au regard des principes énoncés.

Ensuite, l'importance de cet arrêt se mesure au fait qu'il peut, potentiellement, concerner plusieurs centaines de milliers de salariés travaillant dans la branche SYNTEC, en l'occurrence ceux qui sont soumis au décompte de leur durée du travail dans le cadre de la modalité 2.

### ✓ Que prévoit la convention collective SYNTEC sur la modalité 2 ?

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord de branche étendu du 22 juin 1999, les salariés de la branche SYNTEC peuvent relever, selon leur statut et/ou leur niveau d'autonomie, de trois modalités différentes de décompte de la durée du travail (chapitre II) :

- La modalité 1 dite «*standard*», qui est le droit commun du temps

de travail (35 heures par semaine) sous réserve des modalités particulières d'application dans l'entreprise (comme l'octroi de jours de repos en contrepartie d'un horaire supérieur à 35 heures) ;

- La modalité 2 dite de «*réalisation de missions*», qui est la convention de forfait horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 (35 heures + une variation possible de 10%) assortie d'un nombre maximal de jours travaillés dans l'année (219), mais qui ne se confond pas (malgré les apparences) avec la convention de forfait en jours, comme l'a déjà jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 26 mai 2004 (n°02-10723) ;
- La modalité 3 dite de «*réalisations de missions avec autonomie complète*», qui correspond à la convention de forfait en jours sur une base annuelle (218), dont les dispositions ont dû être révisées par un accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 2014, suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 24 avril 2013 (n°11-28398) qui avait invalidé cette modalité.

Concernant la modalité 2, l'article 3 du chapitre II de l'accord de branche de 1999 stipule, notamment, qu'elle a vocation à s'appliquer au salarié qui ne relève pas des deux autres modalités, mais «**à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de sécurité sociale**».

Cet article ajoute, par ailleurs, que le salarié concerné par cette modalité 2, dès lors qu'elle est valable dans son principe, doit «**bénéficier d'une rémunération minimale au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie**».

Précisons, enfin, que la modalité 2 (comme la modalité 3) implique impérativement de **signer une convention individuelle de forfait passée par écrit**, dans le contrat de travail ou un avenant, qui prévoit précisément le recours à cette modalité de décompte du temps de travail ; ainsi, la simple mention d'un forfait sur le bulletin de paie est

insuffisante (Cass. soc, 15 avril 2015 n°13-24588 ; Cass. soc, 4 novembre 2015 n°14-10419).

✓ **Quel était le litige soumis à la Cour de cassation et la réponse apportée ?**

Dans cette affaire, des salariés de l'entreprise ALTRAN TECHNOLOGIES, qui était soumis au forfait de la modalité 2, ont saisi ensemble, avec l'aide du syndicat CGT qui assurait leur défense, le Conseil de prud'hommes pour obtenir notamment le paiement des heures supplémentaires accomplies entre 35 heures et 38 heures 30.

Pour cela, ils ont mis en avant l'illégalité de la convention de forfait, au motif que la rémunération contractuelle prévue à l'embauche était inférieure au PASS en vigueur.

Déboutés en première instance sur la demande des heures supplémentaires (ils ont parallèlement eu satisfaction sur d'autres demandes), les salariés ont finalement obtenu gain de cause (à l'exception de quelques cas particuliers qui n'avaient pas fait appel dans les délais requis) devant la Cour d'appel de Toulouse qui, dans deux arrêts du 12 et 15 septembre 2014, a jugé que leur convention de forfait horaire n'était pas régulière et fait droit à la demande de paiement des heures supplémentaires accomplies entre 35 et 38 heures 30, sans pour autant supprimer les jours RTT dont ils bénéficiaient.

La société ALTRAN a alors formé un pourvoi en cassation, en soutenant :

- D'une part, que l'exigence de rémunération au niveau du PASS - qui est revalorisé chaque année par voie réglementaire - ne constituait qu'une condition temporaire d'éligibilité qui n'était valable que pour les salariés embauchés au jour de la signature de l'accord de branche en juin 1999 (ce qui n'était pas le cas des salariés ALTRAN qui ont été embauchés entre 2004 et 2007) ; de ce fait, elle a prétendu qu'un salarié embauché postérieurement

à 1999 pouvait recevoir une rémunération inférieure au PASS en vigueur à la date de son embauche ;

- D'autre part, que le bénéfice d'une rémunération égale au PASS n'étant pas une condition minimale de validité de la modalité 2, le contrat de travail peut valablement prévoir, au nom de la liberté contractuelle, une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La Cour de cassation, procédant à une interprétation dite littérale de la convention collective, a rejeté chacun des deux arguments soutenus dans le pourvoi, en ces termes :

*«Mais attendu d'abord, qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; **qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission** ;*

*Attendu, ensuite, que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables et que **«le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective»**.*

L'affaire est donc *a priori* entendue.

La référence à une rémunération au moins égale au PASS est bien

une condition de validité intrinsèque de la modalité 2 qui s'impose à l'employeur, même si le salarié a accepté dans son contrat de travail une rémunération moindre.

✓ **Quelle sont les implications de cet arrêt ?**

Compte tenu des termes de l'arrêt de la Cour de cassation, **le salarié engagé en modalité 2 avec une rémunération inférieure au PASS peut demander qu'il soit reconnu l'illicéité de sa convention de forfait et solliciter, en conséquence, le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires, peu important les termes de son contrat de travail qui ne peut déroger dans un sens moins favorable à la convention collective.**

Il appartiendra au salarié, dans cette hypothèse, d'étayer sa demande d'heures supplémentaires au-delà de 35 heures et jusqu'à 38 heures 30 (voire au-delà) et dans la limite de la prescription qui est, en principe, de 3 ans depuis la loi du 14 juin 2013.

Pour autant, cette preuve ne découlera pas *ipso facto* du seul fait que le contrat de travail prévoit la possibilité de travailler jusqu'à 38 heures 30, même si c'est un indice important.

Dans l'arrêt commenté, ce point n'était pas contesté par l'employeur qui a reconnu que l'obligation de travailler systématiquement 38 heures 30 était la règle applicable dans l'entreprise, le syndicat CGT ALTRAN qui assurait la défense des salariés produisant d'ailleurs de nombreuses pièces en ce sens.

Reste une question principale en suspens : un salarié embauché au niveau du PASS mais dont la rémunération devient, au fil du temps, inférieure à celui-ci peut-il revendiquer l'inapplication de la modalité 2 et le retour aux 35 heures ?

Cette interrogation est importante quand on sait, notamment, que le PASS évolue chaque année et plus vite que les minimas conventionnels ou les pratiques salariales des entreprises.

Si l'on s'en tient à la généralité de l'arrêt de la Cour de cassation, et à l'absence de restriction énoncée qui ferait de la rémunération égale au PASS une simple condition d'entrée s'appréciant qu'au moment de l'embauche (comme le soutenait la Fédération patronale SYNTEC), on peut raisonnablement considérer que la référence au PASS est une **condition permanente de validité de la modalité 2 qui doit être vérifiée et respectée non seulement à l'embauche mais aussi chaque année** (En 2016, le PASS sera de 38.616 euros).

Sur ce point, on peut incidemment relever que la Cour de cassation a rejeté le moyen (subsidaire) soulevé par la société ALTRAN, qui a objecté qu'une telle indexation de la rémunération sur le PASS serait illicite au regard de l'article L.112 du code monétaire et financier (interdiction de principe des clauses d'indexation automatique).

En tout cas, dans ce cas de décrochage à la baisse du salaire contractuel par rapport au PASS, le salarié pourrait considérer qu'il n'est dorénavant plus soumis à la modalité 2 et solliciter, de ce fait, le paiement de toute heure supplémentaire accomplie au-delà de 35 heures (retour au droit commun).

Par ailleurs, il convient d'évoquer le cas de figure de salarié qui perçoit bien une rémunération au moins égale au PASS, mais qui est inférieure au seuil de 115% du minimum conventionnel de sa catégorie imposée par la convention collective.

A notre sens, cette situation ne permet pas au salarié de remettre en

cause la modalité 2, mais lui donne la possibilité de réclamer un complément de salaire afin de respecter le minimum garanti de 115%, lequel n'est pas, à la différence de la référence au PASS, une condition de validité de la modalité 2 mais de rémunération.

Enfin, il est à craindre que certains employeurs, en infraction avec l'arrêt de la Cour de cassation, procèdent à une modification unilatérale des contrats de travail (comme entend le faire la société ALTRAN), pour soumettre d'office les salariés à 35 heures par semaine avec, possiblement, une perte des jours de repos acquis en vertu de la modalité 2.

Une telle manœuvre serait néanmoins illégale, car cela revient à méconnaître :

- D'une part, le principe de l'autorité relative de la chose jugée, dans la mesure où l'arrêt du 4 novembre 2015 n'a de conséquence juridique qu'entre l'employeur et les salariés ayant porté plainte, si bien que cet arrêt ne saurait être applicable de manière généralisée, même pour des salariés placés dans la même situation ;

- D'autre part, la force obligatoire du contrat de travail tirée de l'article 1134 du Code civil, qui implique nécessairement un avenant consenti par le salarié pour le modifier valablement.

En conclusion, cet arrêt de la Cour de cassation, aussi bienvenu soit-il pour les nombreux salariés concernés, ouvrira probablement la porte à certaines stratégies patronales de contournement et, certainement, à de nouveaux contentieux judiciaires.

Ce chapitre est donc loin d'être clos.







**Fédération des Sociétés d'Etudes**

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41  
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr