

15/09/2014

ARRÊT N°

N° RG : 12/04510  
NE-BB

Décision déferée du 12 Juillet 2012 - Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE  
F.10/03668  
M. FLAMMAN

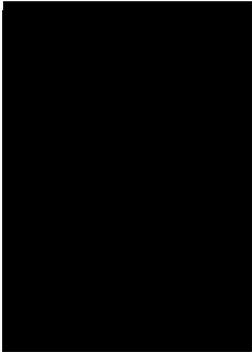
REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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 PREVENTION

2€

RG82044

1€

RJ21120

REFORMATION

2€

EU82044

30€

SM87667



**INTIME(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 ALAOU

**ARRET :**

- **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.

## FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Mme [REDACTED] a été engagée le 13 mars 2006 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.

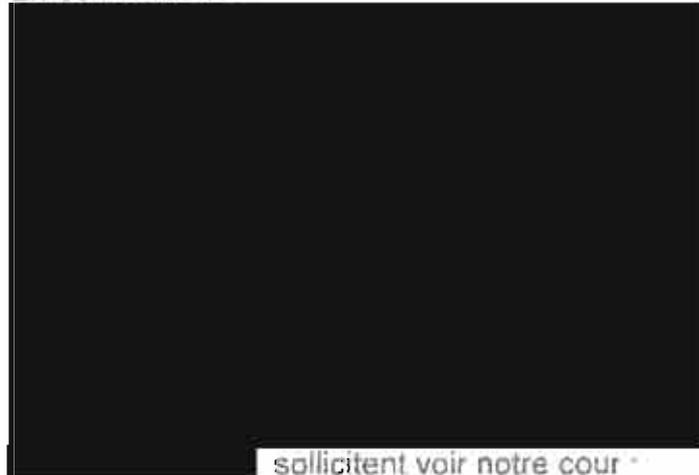
Les affaires ont été fixées à l'audience du 26 mai 2014 et ont été plaidées et mises en délibéré.

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 1ere instance, le non-paiement de leurs congés payés au dixième de leur rémunération comme reconnu en 1ere instance ;

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

et Messieurs [REDACTED] est nulle ;

- Condamner la SA ALTRAN Technologies à verser à Mesdames [REDACTED] et Messieurs [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] 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 non 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 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.

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 lors de

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 218j", 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] étayaient, 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], 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 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".

En l'espèce, les contrat 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] 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. M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], Mme [REDACTED] étayent, 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] M. [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 :

- 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 impayées, congés payés inclus.

- Mme [REDACTED] la somme de 9.684,67€ au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus

Mesdames [REDACTED], [REDACTED], M. [REDACTED], [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 régulez 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 déférée 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], [REDACTED], M. [REDACTED], [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], [REDACTED], Messieurs [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] étayaient, 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], [REDACTED], M. [REDACTED], [REDACTED], [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 dûs, 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 dûs, 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,

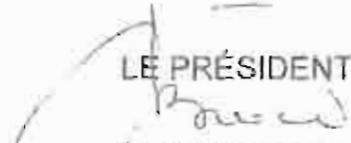
- à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 1.000€ (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

LA GREFFIÈRE



Mme Caroline ESPITALIER

LE PRÉSIDENT



M. Bernard BRUNET