

SOC.

PRUD'HOMMES

AM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 novembre 2011

Cassation

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 2196 F-D

Pourvoi n° V 10-11.765

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. , domicilié
14340 Cambremer,

contre l'arrêt rendu le 4 décembre 2009 par la cour d'appel de Caen
(3e chambre section sociale 1), dans le litige l'opposant à M.
14100 Lisieux,

défendeur à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 28 septembre 2011, où
étaient présents : M. Lacabarats, président, Mme Ducloz, conseiller

référéndaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, Mme Bringard, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Ducloz, conseiller référéndaire, les observations de la SCP Boullez, avocat de M. Lasnier, de Me Foussard, avocat de M. Dubois, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. a été engagé par M. en qualité de chauffeur routier selon contrat à durée indéterminée du 10 octobre 1994 ; que le contrat de travail prévoyait un taux horaire de rémunération de 47,337 francs ; que l'employeur a cependant, à compter du mois de mai 1995, appliqué un taux horaire de 50,296 francs, avant de le ramener unilatéralement, au mois d'octobre 1998, à la somme de 44,445 francs ; que le salarié, licencié le 27 octobre 2000, a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en paiement de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires sur la base, à compter du mois de mai 1995 et jusqu'à la date de son licenciement, d'un taux horaire de 50,296 francs ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié, la cour d'appel retient que la simple modification, même unilatéralement décidée et mise en oeuvre par l'employeur, d'un taux horaire de rémunération, n'est pas une modification du contrat de travail à laquelle pourrait s'opposer le salarié, dès lors qu'elle n'entraîne aucune diminution de la rémunération elle-même ;

Attendu cependant que le taux horaire du salaire ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur, peu important que sa modification n'ait entraîné aucune diminution de la rémunération mensuelle elle-même ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 décembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne M. Dubois aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. : à payer à M. Lasnier la somme de 2 500 euros ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boullez, avocat aux Conseils pour M. Lasnier.

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. [REDACTED] de la demande qu'il avait formée contre son ancien employeur, M. [REDACTED], afin d'obtenir le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE Le seul litige subsistant entre elles, qui a motivé la mesure d'expertise ordonnée avant dire droit le 17 septembre 2004, porte sur les demandes de Monsieur [REDACTED] de paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires d'une part et d'une indemnité pour privation de repos compensateurs d'autre part ; que la Cour, dans son arrêt avant dire droit sur ces demandes, a demandé à l'expert de calculer les sommes restant éventuellement dues à ces titres à Monsieur [REDACTED] sur la base de la rémunération brute mensuelle fixée par les parties lors de son embauche en respectant le minimum conventionnel ; qu'ainsi qu'il ne l'est pas contesté, Monsieur [REDACTED] a été embauché le 10 octobre 1994 moyennant une rémunération de 8.000 Frs par mois pour 169 heures de travail ; que son taux horaire de rémunération était donc de 47,337 Frs ; qu'il ressort de ses bulletins de paie versés aux débats qui couvrent, en son intégralité, la période qui a couru de mars 1995 à septembre 2000, qu'il a été rémunéré sur la base de ce taux jusqu'en avril 1995 inclus ; que, de mai 1995 à septembre 1998 inclus, son taux horaire de rémunération a été de 50,296 Frs ; qu'il a été réduit à 44,445 Frs en octobre et novembre 1998, puis à 44,500 Frs de décembre 1998 à juin 1999, pour être enfin porté à 49,171 Frs en juillet 1999, chiffre qui restera alors constant jusqu'à la cessation de la relation contractuelle ; que, conformément à la mission que lui avait impartie la Cour, l'expert e, de manière uniforme pour la totalité de la période non prescrite qui s'est étendue de mars 1995 à l'année 2000 en son entier, les relations contractuelles ayant définitivement cessées à la fin de cette année, retenu, pour effectuer ses calculs, le taux horaire de base de rémunération de 47,337 Frs ; que motifs pris de ce que, à compter de mai 1995, son employeur lui a appliqué un taux horaire de 50,296 Frs mais qu'il lui a imposé en octobre 1998, une réduction à 44,445 Frs de celui-ci et qu'il n'a jamais plus bénéficié, jusqu'à son départ de l'entreprise, de ce taux de 50,296 Frs qui a été appliqué pendant quasiment 3 ans et demi, Monsieur [REDACTED] demande, à titre principal, que, à compter de mai 1995 et jusqu'à la fin de son contrat, le calcul des sommes qui lui sont dues soit effectué sur la base du taux horaire de 50,296 Frs ; qu'alors que, fait-il valoir, la Cour, dans les motifs de son arrêt partiellement avant dire droit, a fustigé l'attitude de l'employeur qui a abusivement imposé à son salarié des réductions illégales de rémunération, en octobre 1998 d'abord, puis en juillet 1999, il estime cet arrêt entaché d'une contradiction entre ses motifs et son dispositif qui, lui, a retenu le montant de sa rémunération initiale comme base uniforme de calcul ; Monsieur [REDACTED] procède à une lecture inexacte de l'arrêt ; que si

celui-ci fustige effectivement une diminution imposée par l'employeur au salarié, il dit explicitement que celle-ci s'applique au taux horaire et non pas à la rémunération elle-même ; qu'il suffit en effet de se reporter à ses bulletins de paie pour constater que, nonobstant la baisse en octobre 1998 de son taux horaire de rémunération par rapport à celui appliqué depuis mai 1995, sa rémunération, non seulement n'a pas diminuée, mais a augmentée, cette augmentation ayant été constante tout au long de la période sur laquelle a porté la mission de l'expert ; que, dès lors, faire droit à la demande de Monsieur [redacted] et calculer les sommes qui lui sont dues sur la base du taux horaire de 50,296 Frs aboutirait à lui accorder un avantage indu ; que la simple modification, même unilatéralement décidée et mise en oeuvre par l'employeur, d'un taux horaire de rémunération, dès lors qu'elle n'entraîne aucune diminution de la rémunération elle-même, n'est pas une modification du contrat de travail à laquelle pourrait s'opposer le salarié ; que, du reste, alors que la relation contractuelle a cessé depuis neuf ans et que Monsieur [redacted] ne soutient pas ne pas avoir toujours reçu en temps utile ses bulletins de paie sur lesquels est porté son taux horaire de rémunération, c'est seulement dans ses conclusions établies en juillet 2008 au vu du rapport de l'expert déposé deux ans auparavant qu'il entend faire grief à son ancien employeur de la diminution, à partir d'octobre 1998, de son taux horaire de rémunération ; que sa protestation tardive à ce sujet, qui n'a aucun effet pour les raisons qui viennent d'être exposées, apparaît donc purement tactique ; que c'est la seule critique émise par Monsieur [redacted] sur le travail de l'expert ; que celui-ci a scrupuleusement effectué sa mission dans le cadre que lui avait imparti la Cour, lequel était donc juste et, par définition, ne justifie pas qu'il soit modifié ; que l'expert, qui lui-même estime juste la méthode de calcul préconisée par la Cour, fait observer dans son rapport (page 19) que le taux horaire qu'il a appliqué est largement au dessus du minimum conventionnel. v compris en toute fin de période en septembre 2000 ; que Monsieur [redacted] n'a pas contesté cette affirmation de l'expert. Sa critique de son travail est donc infondée ; que Monsieur [redacted] n'a lui même élevé aucune critique par rapport au travail de l'expert puisque, au contraire, il a conclu à l'homologation de son rapport ; qu'il convient donc de l'homologuer ; que celui-ci a calculé (page 19 de son rapport) que la créance subsistante de Monsieur [redacted] aux titres, à la fois, de ses heures supplémentaires effectuées et non rémunérées, des congés payés y afférents et de ses indemnités compensatrices de repos compensateurs s'élève à la somme totale de 62.069,93 Frs, soit 9.462,49 € ; que la Cour retient donc cette somme à ce titre ;

1. ALORS QUE le taux horaire du salaire prévu par le contrat de travail ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur, peu important qu'elle n'affecte pas globalement la rémunération de l'intéressé ; qu'en décidant que la réduction du taux horaire ne constituait pas une modification du contrat de travail à laquelle le salarié pouvait s'opposer dès lors que sa rémunération globale n'en a pas été affectée et qu'elle a même augmenté, la cour d'appel

a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

2. ALORS QUE le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode de rémunération serait plus avantageux ; qu'en décidant que la réduction du taux horaire ne constituait pas une modification du contrat de travail à laquelle le salarié pouvait s'opposer dès lors qu'elle n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui a augmenté, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

3. ALORS QUE la seule poursuite de l'exécution du contrat de travail n'emporte pas acceptation par le salarié d'une modification qui lui a été imposé unilatéralement par l'employeur ; qu'en relevant que M. a protesté tardivement plusieurs années après la réception de bulletins de paie qui n'ont pas été contestés, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.