

Cour de cassation

Chambre sociale

27 mars 2001

n° 99-40.068

Publication : Bulletin 2001 V N° **109** p. 85

Citations Dalloz

Codes :

- Code du travail, art. L. 1222-7

Revues :

- Recueil Dalloz 2001. p. 2165.

Encyclopédies :

- Rép. trav., Salaire (Définition et formes), n° 23

Sommaire :

Si la réduction de la durée hebdomadaire du travail qui résulte d'un accord collectif étendu s'impose aux salariés sans qu'il soit besoin d'un accord d'entreprise, la perte effective de rémunération contractuelle qu'entraîne cette réduction constitue une modification du contrat de travail qui doit faire l'objet de la part du salarié d'une acceptation claire et non équivoque. Dès lors qu'ils constatent que la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 39 heures à 38 heures 30 s'est accompagnée d'une diminution de rémunération à laquelle les salariés n'ont pas consenti, les juges décident à bon droit que les intéressés doivent continuer à percevoir leur salaire calculé sur la base de 39 heures par semaine.

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet. 27 mars 2001 N° 99-40.068 Bulletin 2001 V N° 109 p. 85

République française

Au nom du peuple français

Sur le moyen unique :

Attendu que faisant valoir que la réduction à compter du 1er août 1993 de la durée hebdomadaire du travail de 39 heures à 38 heures 30 décidée par la société Acieries et Laminoirs de Rives leur avait occasionné une perte de salaire, M. X... et plusieurs autres

salariés ont saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la réparation de leur préjudice ;

Attendu que l'employeur fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Voiron, 22 octobre 1998) d'avoir fait droit à cette demande, alors, selon le moyen :

1° qu'en ce qui concerne M. Y..., qui était entré dans l'entreprise en 1960, il ne pouvait être statué différemment de ce qui avait été jugé pour d'autres salariés présents également dans l'entreprise avant le 1er janvier 1983 (jugement n° 97/00124 du 22 octobre 1998 Afkir et autres c/ALR), dans la mesure où ils ont bénéficié à cette date d'une compensation financière à valoir sur une réduction ultérieure de la durée hebdomadaire de travail, qui n'est intervenue que dix ans plus tard le 1er août 1993 ;

2° qu'en ce qui concerne les salariés qui n'étaient pas présents dans l'entreprise au 1er janvier 1983, le conseil de prud'hommes ne pouvait retenir que la réduction de l'horaire de travail, élément substantiel du contrat de travail, en dessous de la durée légale hebdomadaire de 39 heures ne pouvait résulter que d'un accord signé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et que, dans la mesure où tel n'avait pas été le cas, et en l'absence d'accord exprès des salariés, il s'agissait d'une modification unilatérale du contrat de travail des salariés concernés ; que cette analyse est erronée puisqu'il résulte de l'accord étendu sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 23 février 1982 passé entre l'Union des Industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales, que la durée du travail dans la branche concernée était ramenée à 38 heures 30 (même si au prix d'une compensation financière, les entreprises pouvaient continuer à appliquer un horaire de travail de 39 heures) ; que, s'agissant d'un accord étendu, l'employeur n'avait donc pas à obtenir un accord des organisations syndicales ou des salariés pour appliquer dans l'entreprise l'horaire de 38 heures 30 prévu à l'accord étendu du 23 février 1982 ; que le conseil de prud'hommes ne pouvait ainsi exiger de l'employeur qu'il rapporte la preuve d'un accord des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou des salariés pour passer le 1er août 1993 de 39 heures effectives à 38 heures 30 alors que cet accord résultait d'un accord collectif étendu ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne ressort ni des énonciations du jugement ni des conclusions de l'employeur que celui-ci ait soutenu devant les juges du fond que M. Y... avait bénéficié par anticipation, le 1er janvier 1983, d'une compensation à la réduction d'horaire et de travail intervenue le 1er juillet 1993 ; que le moyen, en ce qui concerne le salarié, est nouveau et irrecevable, comme étant mélangé de fait et de droit ;

Et attendu, ensuite, que si la réduction de la durée hebdomadaire du travail qui résulte d'un accord collectif étendu s'impose aux salariés sans qu'il soit besoin d'un accord d'entreprise, la perte effective de rémunération contractuelle qu'entraîne cette réduction, constitue toutefois une modification du contrat de travail qui doit faire l'objet de la part du salarié d'une acceptation claire et non équivoque ; qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué à la seconde branche du moyen, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que la réduction de la durée hebdomadaire de travail à 38 heures 30 s'était accompagnée d'une diminution de rémunération à laquelle les salariés n'avaient pas consenti, a exactement décidé que les intéressés avaient droit à un salaire calculé sur la base de 39 heures de travail par semaine ;

D'où il suit que le moyen, qui est pour partie irrecevable, ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Composition de la juridiction : Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. . , Rapporteur : M. Poisot., Avocat général : M. Lyon-Caen.

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes de Voiron 22 octobre 1998 (Rejet.)

