

27 mai 2020

Cour d'appel de Lyon

RG n° 17/09265

CHAMBRE SOCIALE A

Texte de la décision

Entête

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

N° RG 17/09265 - N° Portalis DBVX-V-B7B-LODY

SARL ZARA FRANCE

C/

[W]

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 21 Décembre 2017

RG : 15/03939

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 27 MAI 2020

APPELANTE :

SARL ZARA FRANCE

[Adresse 3]

[Adresse 3]

Me Laurent LIGIER de la SCP ELISABETH LIGIER DE MAUROY & LAURENT LIGIER AVOUÉS ASSOCIÉS, avocat postulant au barreau de LYON,

Me Joseph AGUERA, avocat plaidant au barreau de LYON substitué par Me Hélène JACQUEMET, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

[A] [W]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Me Jacques AGUIRAUD de la SCP JACQUES AGUIRAUD ET PHILIPPE NOUVELLET, avocat postulant au barreau de LYON,

Me Jacqueline PADEY-GOURJUX, avocat plaidant au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 02 Mars 2020

Présidée par Evelyne ALLAIS, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Manon FADHLOUI, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Joëlle DOAT, président
- Evelyne ALLAIS, conseiller
- Nathalie ROCCI, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Vu l'état d'urgence sanitaire, la décision prorogée est rendue le 27 mai 2020.

La notification du présent arrêt est opérée par tout moyen en application de l'article 10 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale, tel que précisé par l'article 2.i de la circulaire du 26 mars 2020 CIV/02/20 - C3/DP/2020030000319/FC

Signé par Joëlle DOAT, Président et par Manon FADHLOUI, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

Madame [A] [W] a été embauchée le 25 novembre 1996 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par la société ZARA FRANCE, en qualité de vendeuse débutante.

Au dernier état de la relation de travail, soumise à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, elle était responsable magasin, statut cadre autonome, catégorie B2.

Madame [W] a été placée en arrêt de travail pour maladie ordinaire à compter du 5 février 2014.

Suivant avis du médecin du travail du 2 juin 2015, elle a été déclarée inapte à son poste de travail en une seule visite en application de l'article R.4624-1 du code du travail.

Le 1er septembre 2015, elle a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Madame [W] a saisi le conseil de prud'hommes de LYON le 21 octobre 2015. Elle sollicitait en dernier lieu de voir dire que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse ainsi que de voir condamner la société ZARA FRANCE à lui payer différentes sommes à titre de rappel de salaire, de dommages et intérêts et d'indemnités.

Par jugement du 21 décembre 2017, le conseil de prud'hommes, dans sa formation paritaire, a:

-dit que le licenciement de Madame [W] était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

-condamné la société ZARA FRANCE à payer à Madame [W] :

60.000 euros à titre de dommages et intérêts,

27.244,74 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 2.724,47 euros au titre des congés payés afférents,

18.017,86 euros au titre de solde d'indemnité de licenciement,

114.508,74 euros à titre de rappel de salaire outre 11.450, 87 euros au titre des congés payés afférents,

53.212,86 euros au titre de l'article L.8223-1 du code du travail,

1.600 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-ordonné l'exécution provisoire de droit en application de l'article R.1454-28 du code du travail et dit que la moyenne de salaire s'élevait à 6.094,38 euros outre 2.987,20 euros au titre des heures supplémentaires, soit 9.081, 58 euros au total,

-ordonné à la société ZARA FRANCE de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées à Madame [W] du jour de son licenciement au jour du jugement dans la limite de six mois d'indemnité en application en application de l'article L.1235-4 du code du travail,

-débouté les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

-condamné la société ZARA FRANCE aux dépens, y compris les frais d'exécution forcée du jugement.

Par déclaration du 29 décembre 2017, la société ZARA FRANCE a interjeté appel de la décision.

Dans ses conclusions, la société ZARA FRANCE demande à la Cour de:

- infirmier l'entier jugement,
- débouter Madame [W] de l'intégralité de ses demandes,
- condamner Madame [W] à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses conclusions, Madame [W] demande à la Cour de:

- confirmer l'entier jugement,
- condamner la société ZARA FRANCE à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,
- condamner la société ZARA FRANCE aux dépens d'appel.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 23 janvier 2020.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties aux conclusions écrites susvisées.

Motivation

SUR CE:

sur l'exécution du contrat de travail:

quant à la convention de forfait:

Aux termes de l'article L.3121-38 du code du travail dans sa rédaction applicable, la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

L'article L.3121-43 du même code dispose que peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Enfin, l'article L.3121-46 du code du travail dispose qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

L'inobservation par l'employeur des conditions contenues dans l'accord collectif ou des articles susvisés, dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié prive d'effet la convention de forfait jours.

L'avenant au contrat de travail aux termes duquel Madame [W] a été promue directrice du magasin situé [Adresse 2] (69) contient une convention de forfait en jours à compter du 1er mai 2007. Cette convention fixe à 215 jours le forfait annuel de jours travaillés de la salariée en application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 27 juin 2006.

La société ZARA FRANCE fait valoir que la convention de forfait a été valablement conclue entre les parties et est opposable à la salariée, que Madame [W] avait bien la qualité de cadre autonome, du fait qu'elle était libre d'organiser son temps de travail en toute autonomie, qu'au surplus, les parties échangeaient sur la charge de travail de la salariée lors des entretiens annuels d'évaluation.

Madame [W] réplique qu'elle était tenue de prendre son jour de repos hebdomadaire le mercredi et que ses congés payés ainsi que ses jours non travaillés étaient soumis à l'autorisation préalable de l'employeur, de telle sorte qu'elle n'était pas un cadre autonome, que sa charge de travail n'a été évoquée que lors de l'entretien annuel d'évaluation du 13 décembre 2013 et de manière incomplète au regard des dispositions de l'article L.3121-43 du code du travail, que l'employeur n'a pris aucune mesure pour remédier aux difficultés qu'elle avait évoquées lors de cet entretien, que compte tenu de ces éléments, la convention de forfait conclue entre les parties est nulle.

L'accord d'entreprise prévoit que les responsables de magasin, cadres de catégorie B, font partie des cadres autonomes

La convention de forfait met à la charge de la salariée sous l'intitulé 'temps de travail-suivi' plusieurs obligations dont les suivantes:

'chaque trimestre vous fixerez les ,iours travaillés, les JNTA (jours non travaillés d'autonomie) et le cas échéant les jours de congés payés. Ce calendrier sera soumis pour approbation à la DRH 15 jours au moins avant le début de la période.

Les JNTA ou les dates de congés payés peuvent être déplacés à la demande de la DRH (ou de la hiérarchie directe) si les nécessités du magasin ou les impératifs du siège l'exigent comme par exemple en cas de très forte activité et/ou nécessité liée(s) à la gestion des équipes »

Ces dispositions sont conformes à l'article 7.5.4 de l'accord d'entreprise relatif à la prise des jours de repos, dont la validité n'est pas remise en cause. Par ailleurs, il ressort de la fiche de poste signée le 13 décembre 2013 par Madame [W] que celle-ci était en charge des plannings de travail au sein du magasin dont elle était directrice.

Compte tenu de ces éléments, l'attestation de Madame [M], directrice-adjointe, qui fait état de ce que l'équipe commerciale mettait la pression sur la salariée pour que celle-ci 'soit présente avant l'ouverture, la journée et jusqu'à la fermeture de caisses', et de ce que 'on ne pouvait pas décider de nos horaires, de nos congés sans l'accord des commerciaux', ne prouve pas que Madame [W] n'était pas autonome dans l'organisation de son temps de travail, en dehors des contraintes liées à l'activité du magasin dont elle était responsable. La salariée ne démontre donc pas qu'elle n'était pas un cadre autonome au sens de l'article L.3121-43 du code du travail.

L'accord d'entreprise prévoit que l'entretien sur l'organisation et la charge de travail qui en résulte aura lieu à l'occasion de l'entretien d'évaluation.

Il est justifié en l'espèce de la tenue d'un entretien annuel d'évaluation le 30 janvier 2012 et le 13 décembre 2012 (en réalité 2013).

Certes, l'entretien du 30 janvier 2012 ne comporte pas de rubrique spécifique relative à l'organisation et à la charge de travail.

Cependant, à l'emplacement réservé aux observations de la salariée, cette dernière a écrit qu'elle devait faire faire attention à son organisation en magasin et se faire aider de '[S] et de son adjointe', ce qui montre qu'elle a eu la possibilité de s'entretenir avec son employeur de l'organisation de son travail et des tâches qui lui étaient confiées.

Le compte-rendu du 13 décembre 2013 montre que l'entretien a porté sur l'organisation et la charge de travail de Madame [W], même s'il n'évoque pas expressément tous les points prévus par l'article L.3121-46 du code du travail, notamment l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération de la salariée

La salariée fait état en effet d'une charge de travail et d'une amplitude des journées non satisfaisantes précisant que la charge de travail est 'difficile depuis le début de l'année sans adjointe définitive' et d'une organisation de travail proposée satisfaisante.

Au vu de ces éléments, la demande tendant à voir déclarer nulle la convention de forfait en jours au motif que l'employeur n'a pas respecté les prescriptions de l'article L.3121-46 du code du travail doit être rejetée.

C'est donc à tort que les premiers juges ont considéré qu'il y avait lieu d'appliquer à Madame [W] les règles habituelles en matière de décompte du temps de travail.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a condamné la société ZARA FRANCE à payer à Madame [W] un rappel d'heures supplémentaires et une indemnité pour travail dissimulé, ces demandes devant être rejetées.

sur la rupture du contrat de travail:

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation adaptée. L'article L.4121-2 du code du travail énumère les neuf principes généraux de prévention qui doivent guider la mise en oeuvre de ces mesures.

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

Madame [W] fait valoir qu'elle était soumise à une charge de travail excessive pendant l'exercice de ses fonctions, notamment en 2012 et 2013, période pendant laquelle la directrice adjointe du magasin a été absente et n'a été que partiellement remplacée, qu'elle a été contrainte de travailler selon une amplitude journalière de 10 à 11 heures par jour, de telle sorte que son état de santé s'est dégradé, qu'elle a été placée en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif à compter du 2 février 2014 puis déclarée inapte en raison du manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, que son licenciement est dès lors sans cause réelle et sérieuse.

La société ZARA FRANCE réplique que Madame [W] n'avait pas une charge de travail excessive, qu'elle a procédé au remplacement de la directrice adjointe par deux salariés qui se sont succédés, que Madame [W] ne s'est jamais plainte

d'une charge de travail excessive, y compris lors de l'entretien d'évaluation du 13 décembre 2013, qu'elle n'est pas responsable de la dégradation de l'état de santé de la salariée, de telle sorte que le licenciement de Madame [W] est bien fondé.

Compte tenu du contentieux prud'homal opposant l'employeur à Madame [M], l'attestation de celle-ci est sujette à caution.

Mais il ressort des attestations rédigées par Monsieur [K] [P] et de Madame [R], salariés ayant travaillé jusqu'en 2012 dans le magasin dirigé par Madame [W], que leur directrice était alors soumise à une amplitude journalière de travail très importante (de 7 heures du matin à 18 heures ou 21 heures certains jours, ou bien de 8 heures du matin à 19 heures 30 ou 21 heures d'autres jours) et qu'elle était très impliquée dans ses fonctions.

L'employeur ne conteste pas que Madame [M], directrice-adjointe affectée au magasin, n'y a pas travaillé au cours des années 2012 et 2013. Or, il n'a procédé au remplacement de cette salariée que du 8 janvier 2012 au 21 janvier 2013 et du 9 septembre au 23 décembre 2013, soit sur une très courte période pendant l'année 2013, puis à compter du 14 janvier 2014.

La société ZARA FRANCE ne justifie pas avoir mis en place des mesures pour apporter de l'aide à sa salariée, compte-tenu de l'absence de sa directrice adjointe, et pour remédier à ses conditions de travail difficiles, tandis que l'importance de la charge de travail, telle qu'attestée par les collègues de travail de Madame [W], est corroborée par le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 14 janvier 2014, lequel alerte l'employeur sur la situation des responsables qui doivent régulièrement assurer un travail administratif pendant leurs jours de repos malgré des semaines à un minimum de 55 heures et les 'burn-outs' faits par certaines directrices.

Du reste, il apparaît que, alors qu'il n'y avait que trois cadres en 2012 et 2013, dont un par intermittence, l'encadrement du magasin s'est étoffé de deux autres personnes à compter d'avril 2016.

Madame [W] s'étant plainte de sa charge de travail ainsi que de l'amplitude de ses journées de travail lors de l'entretien d'évaluation du 13 décembre 2013, l'employeur lui a seulement suggéré d'améliorer son mode d'organisation et de prendre du recul.

En conséquence, la société ZARA FRANCE ne démontre pas qu'elle a pris antérieurement à l'arrêt de travail de Madame [W] toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de sa salariée.

Lors d'un entretien du 19 novembre 2013 avec le médecin du travail, Madame [W] a fait état de ce qu'elle n'avait plus de directrice adjointe, du stress généré par le manque de personnel et le chiffre d'affaires à réaliser ainsi que de sa difficulté à faire la coupure du travail le soir.

Madame [W] a été placée en arrêt de travail le 5 février 2014 pour 'burn out' avec angoisses, troubles du sommeil, surmenage, crises migraineuses, lequel arrêt de travail a été prolongé pour syndrome anxio-dépressif. Par ailleurs, les notes du médecin du travail suite aux examens de la salariée des 5 mai et 2 juin 2015 montrent que l'inaptitude de celle-ci est directement en lien avec le syndrome anxio-dépressif généré par sa situation de travail. Au surplus, il convient d'observer que la salariée n'a jamais repris le travail jusqu'à ce que son inaptitude soit constatée en une seule visite pour cause de danger immédiat et que, par courriel du 5 juin 2015, le médecin du travail a précisé à l'employeur que l'état de santé de la salariée ne permettait pas son reclassement au sein d'un magasin de la société ZARA FRANCE.

Il est ainsi établi que le manquement de l'employeur à son obligation de préserver la santé et la sécurité de Madame [W] est à l'origine de l'inaptitude de cette dernière.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont dit que le licenciement de Madame [W] était sans cause réelle et sérieuse.

En application des articles L.1235-3 et L.1235-5 du code du travail, le salarié qui a une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement 11 salariés au moins, peut prétendre, en l'absence de réintégration dans l'entreprise, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Madame [W] avait 42 ans et une ancienneté de 18 ans et 9 mois dans l'entreprise au moment du licenciement. Les premiers juges ont fixé à la somme de 6.094,38 euros le salaire mensuel moyen auquel Madame [W] pouvait prétendre (hors les heures supplémentaires réclamées) montant qui n'est pas critiqué par les parties. Madame [W] a bénéficié des indemnités de Pôle Emploi jusqu'au 31 mars 2017 et ne justifie pas de sa situation d'emploi depuis cette date.

Au vu de ces éléments, les premiers juges ont exactement apprécié le préjudice subi par Madame [W]. Le jugement sera confirmé quant au montant des dommages et intérêts alloués et quant à la condamnation de la société ZARA FRANCE à rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées, dans la limite de 6 mois en application de l'article L.1235-4 du code du travail.

La demande de rappel d'heures supplémentaires ayant été rejetée, la demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement doit être rejetée par voie de conséquence et le jugement infirmé sur ce point. Sur la base du salaire mensuel moyen ci-dessus de 6.094,38 euros, l'indemnité conventionnelle de préavis et l'indemnité de congés payés afférents au paiement desquelles a été condamnée la société ZARA FRANCE seront réduites aux sommes de 18.283,14 euros et de 1.828,31 euros.

La société ZARA FRANCE obtenant partiellement gain de cause en son recours, chacune des parties conservera la charge de ses dépens d'appel et de ses frais irrépétibles d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe et contradictoirement,

CONFIRME le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'en ses dispositions relatives aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux frais irrépétibles et aux dépens

L'INFIRME pour le surplus,

STATUANT A NOUVEAU,

CONDAMNE la société ZARA FRANCE à payer à Madame [W] la somme de 18.283,14 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis, outre celle de 1.828,31 euros au titre des congés payés afférents

DEBOUTE Madame [W] de sa demande au titre d'un solde d'indemnité de licenciement;

DEBOUTE Madame [W] de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé

REJETTE les demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel

DIT que chacune des parties conservera la charge de ses dépens d'appel

Le Greffier La Présidente

Manon FADHLAOUJoëlle DOAT

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 9 février 2022

VOIR LA DÉCISION 

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 09-02-2022](#)
- Cour d'appel de Lyon SA 27-05-2020