

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE
délivrées aux parties le :AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 2

ARRET DU 23 MAI 2019

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/04057 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B5DZK

Décision déférée à la Cour : Jugement du 1er Février 2018 -Tribunal de Grande Instance de MEAUX - RG n°
16/04906

APPELANT

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU COMMERCE

(SNEC CFE-CGC) pris en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 4]

[Localité 1]

Représenté par Me Francine HAVET, avocat au barreau de PARIS, toque : D1250, avocat postulant

Représenté par Me Roland ZERAH, avocat au barreau de PARIS, toque : D0164, avocat plaidant

INTIMEES

SA CONFORAMA FRANCE

prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représentée par Me Jean D'ALEMAN, avocat au barreau de PARIS, toque : L0305, avocat postulant et plaidant

FEDERATION COMMERCE ET SERVICES CFDT

prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 6]

[Localité 5]

défaillante

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 mars 2019 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant

Monsieur François LEPLAT, Président

Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur François LEPLAT, Président

Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

Madame Monique CHAULET, Conseiller

GREFFIER : Madame FOULON, lors des débats

ARRET :

- réputé contradictoire

- rendu 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 Monsieur François LEPLAT, Président et par Madame FOULON, Greffier.

EXPOSÉ DU LITIGE

La société anonyme Conforama France, la société par actions simplifiée Cogedem et la société en nom collectif Conforama Management Services - CMS ont conclu, le 11 janvier 2001, un accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail concernant le personnel d'encadrement.

Le 31 mars 2009, la société Cogedem a cessé son activité et le 29 mars 2010, la société Conforama Management Services - CMS a été absorbée par la société Conforama France.

Estimant que l'accord du 11 janvier 2001 ne respectait pas les exigences légales et conventionnelles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, le syndicat national de l'encadrement du commerce - SNEC CFE-CGC a, par acte d'huissier du 26 octobre 2016, fait assigner la société Conforama S.A. et la Fédération Commerce et Services CFDT devant le tribunal de grande instance de Meaux aux fins de voir prononcer la nullité de l'accord du 11 janvier 2001 et celle des conventions de forfait en jours prises en application de cet accord, et obtenir l'indemnisation de son préjudice.

Aux termes de ses conclusions récapitulatives, le SNEC CFE-CGC maintenait ses demandes initiales et, y ajoutant demandait au tribunal, au visa des articles L.2132-3, L.3121-38, L.3121-40 et L.3121-45 du code du travail dans la rédaction applicable au jour de la signature de l'accord, des articles L.3121-58, L.3121-60 et L.3121-64 du code du travail, de la charte communautaire des droits sociaux, de la Directive européenne du 23 novembre 1993 et de l'accord du 1er janvier 1989, et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

Prononcer la nullité de l'accord du 11 janvier 2001 concernant la réduction du temps de travail des cadres et des conventions, individuelles de forfait conclues en application de cet accord,

A titre subsidiaire le tribunal ne prononce pas la nullité de l'accord,

Constater que les dispositions relatives au contrôle de la durée du travail et de la charge de travail des salariés prévues par cet accord n'ont pas été respectées et que dans ces conditions, et en toutes hypothèses, cet accord est inopposable aux salariés relevant dudit accord,

Dire que les salariés "cadres" des magasins de la société Conforama France ne peuvent être soumis au forfait jours, et sont soumis à la durée légale de 151,67 heures,

Ordonner que le temps de travail des salariés cadres soit décompté depuis le 1er décembre 2013, et sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir et par infraction constatée,

Dire et juger que les cadres bénéficieront de la prime d'ancienneté prévue à l'accord du 1er janvier 1989, à compter de la notification du jugement à intervenir,

Condamner la société Conforama France à lui verser la somme de 30.000 euros de dommages et intérêts et 5.000

euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement entrepris du 1er février 2018 le tribunal de grande instance de Meaux a :

Jugé que l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001, était valable,

Débouté en conséquence le syndicat SNEC CFE CGC de sa demande de nullité de l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001 et des conventions individuelles de forfait en jours conclues en application de cet accord,

Débouté le syndicat SNEC CFE CGC de sa demande de rétablissement de la prime "d'anciennement" prévue par l'accord du 1er janvier 1989,

Dit que la société Conforama n'a pas respecté les garanties imposées par l'accord du 11 janvier 2001 permettant de garantir le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires,

Jugé en conséquence que l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001 et les conventions de forfait en jours prises en application de cet accord sont inopposables aux salariés cadres soumis au forfait en jours, jusqu'en 2014, sous réserve pour la société de justifier avoir établi après cette date le document annuel décomptant forfaitairement le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées, prévu à l'article 2.3. de l'accord,

Jugé que jusqu'en 2014, et dans la limite du délai de prescription, le temps de travail des salariés cadres doit être décompte suivant le droit commun et toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la durée légale, payée et majorée, sans qu'il y ait lieu de soumettre cette mesure à une astreinte,

Rejeté le surplus des demandes,

Dit n'y avoir lieu de prononcer l'exécution provisoire du jugement,

Débouté le syndicat SNEC CFE CGC de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Débouté la société Conforama de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Laissé à la charge du syndicat SNEC CFE CGC et de la société Conforama les frais et dépens qu'ils ont engagés dans le cadre de l'instance.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu l'appel interjeté le 9 février 2018 par le SNEC CFE-CGC ;

Vu les dernières écritures signifiées le 8 mars 2019 par lesquelles le SNEC CFE-CGC demande à la cour de :

Infirmier le jugement entrepris,

Statuant à nouveau,

Vu les articles L.2132-3, L.3121-38, L.3121-40 et L.3121-45 dans la rédaction applicable lors de la signature de l'accord, des articles L.3121-58, L.3121-60 et L.3121-64, la charte communautaire des droits sociaux et de la Directive européenne du 23 novembre 1993, l'accord du 1er janvier 1989,

Déclarer recevable et bien fondée l'action introduite par le syndicat SNEC CFE-CGC,

Prononcer la nullité de l'accord du 11 janvier 2001 concernant la réduction du temps de travail des cadres et des conventions individuelles de forfait conclues en application de cet accord,

A titre subsidiaire, si par extraordinaire la Cour ne prononçait pas la nullité de l'accord,

Constater que les dispositions relatives au contrôle de la durée du travail et la charge de travail des salariés prévues par cet accord n'ont pas été respectées et que dans ces conditions, en toute hypothèse, il est inopposable aux salariés relevant de cet accord.

Dire et juger que les salariés «cadres» des magasins de la société Conforama France ne peuvent être soumis au forfait jours, et sont soumis à la durée légale de 151,67 heures,

Ordonner que le temps de travail des salariés cadres soit décompté depuis le 1er décembre 2013, et ce sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir et par infraction constatée,

Dire et juger que les cadres bénéficieront de la prime d'ancienneté prévue à l'accord du 1er janvier 1989, à compter de l'arrêt à intervenir et pour la période non prescrite.

Débouter la société Conforama de toutes ses demandes, conclusions, fins et appel incident contraires aux présentes.

Condamner la société Conforama France à verser au syndicat SNEC CFE-CGC une somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts et une somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les dernières écritures signifiées le 27 février 2019 au terme desquelles la société Conforama France demande à la cour de :

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

- Jugé que l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001, est valable,
- Débouté en conséquence le syndicat SNEC CFE-CGC de sa demande de nullité de l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001 et des conventions individuelles de forfait en jours conclues en application de cet accord,
- Débouté le syndicat SNEC CFE-CGC de sa demande de rétablissement de la prime d'ancienneté prévue par l'accord du 1er janvier 1989,
- Débouté le syndicat SNEC CFE-CGC de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Laissé à la charge du syndicat SNEC CFE-CGC les frais et dépens qu'il a engagés dans le cadre de l'instance.

Infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a :

- Dit que la société Conforama n'a pas respecté les garanties imposées par l'accord du 11 janvier 2001 permettant

de garantir le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires,

- Jugé en conséquence que l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001 et les conventions de forfait en jours prises en application de cet accord sont inopposables aux salariés cadres soumis au forfait en jours, jusqu'en 2014, sous réserve pour la société de justifier avoir établi après cette date le document annuel décomptant forfaitairement le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées, prévu à l'article 2.3 de l'accord,

- Jugé que jusqu'en 2014, et dans la limite du délai de prescription, le temps de travail des salariés cadres doit être décompté suivant le droit commun et toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la durée légale, payée et majorée, sans qu'il y ait lieu de soumettre cette mesure à une astreinte,

- Laisse à la charge de la société Conforama les frais et dépens qu'elle a engagés dans le cadre de l'instance.

Et statuant à nouveau :

Dire et juger que les dispositions de l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001 sont appliquées de sorte que l'accord ne saurait être déclaré inopposable, pas plus que les conventions individuelles de forfaits en jours ;

Dire et juger, à titre subsidiaire, que, si l'accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail du 11 janvier 2001, ne présentent pas de garanties suffisantes pour les salariés concernés par un décompte forfaitaire, il sera fait application des dispositions de l'article L.3121-65 du code du travail

Dire et juger que les garanties exigées par l'article L.3121-65 sont mis en place par la société

Conforama ;

Débouter, en conséquence, le syndicat SNEC CFE-CGC de l'intégralité de ses demandes

Condamner le syndicat SNEC CFE-CGC au paiement de la somme de 5.000 euros au titre

de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu la signification de l'assignation devant la cour et des conclusions de le SNEC CFE-CGC par actes du 11 avril et du 14 mai 2018 à la Fédération commerce et services CFDT, qui n'a pas constitué avocat.

Pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions qu'elles ont déposées et au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la nullité de l'accord du 11 janvier 2001 :

Poursuivant l'infirmité du jugement de ce chef, le SNEC CFE-CGC sollicite de la cour le prononcé de la nullité de l'accord conclu le 11 janvier 2001 pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement

du temps de travail.

Il maintient en cause d'appel que, d'une part, l'accord ne permet pas de définir les cadres qui disposent d'une autonomie conforme aux dispositions légales pour pouvoir bénéficier de la convention de forfait jours, que, d'autre part, la société Conforama France n'a mis en place aucun moyen de contrôle de cet accord et que, de troisième part, cet accord n'assure pas le respect de l'adéquation entre la charge de travail des cadres et la protection de leur sécurité et de leur santé.

La société Conforama France conteste ces critiques.

Sur la détermination des catégories de cadres, l'article 3 de l'accord du 11 janvier 2001, intitulé : "Définition du personnel visé par l'accord", stipule que : 'Il a été convenu avec les organisations syndicales signataires, et afin de répondre aux souhaits exprimés par le personnel cadre au travers des réunions d'écoute et d'échanges, pour l'application du présent accord, de ne définir qu'une catégorie de cadres, dite "cadres autonomes". / En effet, les partenaires sociaux ont eu le souci : - d'une part, de ne pas créer de distinction de régime entre les cadres, afin de ne pas dévaloriser le statut des uns par rapport à celui des autres ; - et, d'autre part, que chaque cadre se voit confirmer et/ou reconnaître une réelle autonomie dans l'exercice de la mission qui lui est confiée et, ainsi, de ne pas les astreindre au respect d'horaires strictement définis. /A cet égard, les parties précisent que sont notamment concernés les responsables de rayon, les responsables de dépôts, ainsi que certains responsables front-office et certains responsables administratifs principalement ceux des établissements importants : sur ce point, ceux d'entre eux qui, à la date du présent accord, n'ont pas la qualité de cadre se verront confier des responsabilités élargies et proposer progressivement, au cours de l'année 2001, un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'accéder volontairement à ce statut. / Il ressort de même pour certains experts techniques de plate-formes SAV qui pourront se voir confier des responsabilités élargies et donc se voir proposer courant 2001 un avenant leur permettant de passer cadre. / Il doit néanmoins être rappelé que l'autonomie qui est ainsi accordée à l'ensemble des cadres des Sociétés signataires ne devra pas s'exercer au détriment de la nécessaire continuité de service, et que ceux-ci devront donc se concerter pour ne pas apporter de désorganisation au bon fonctionnement du magasin ou du service au sein duquel ils interviennent. (...)"

Le tribunal en a exactement déduit qu'il résultait de l'ensemble de ces dispositions, que l'accord précise la catégorie des salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours et que la définition des cadres concernés par ce dispositif répond aux conditions conventionnelles, légales et jurisprudentielles, peu important comme le soutient le syndicat SNEC CFE CGC, que certains cadres soient soumis à une obligation d'assurer la fermeture de magasins ou d'effectuer des permanences dès lors que ces cadres ne sont pas soumis à un horaire collectif de travail et qu'ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de la fonction qui leur est confiée.

Il a donc justement écarté ce chef de nullité, ce que la cour confirme.

Sur les modalités de contrôle de l'aménagement du temps de travail et de la charge de travail, l'article 4 de l'accord, intitulé "Mode d'organisation et d'aménagement du temps de travail" stipule que : Compte tenu de l'autonomie reconnue aux cadres et du fait qu'ils sont juges des horaires nécessaires à l'accomplissement de la mission dont ils ont la responsabilité, les parties signataires sont convenues d'arrêter les dispositions suivantes :

Nombre de jours travaillés maximum de 217 jours par année civile pour les cadres bénéficiant de droits complets en matière de congés légaux payés. /Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté seront déduits de ces

217 jours.

Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, adopté les dispositions complémentaires suivantes :

- La mission et la charge de travail confiées aux cadres ne doivent pas conduire à imposer un horaire moyen sur l'année supérieur à 8 heures de temps de travail effectif par jour soit l'équivalent de 1736 heures à l'année pour la majorité des cadres des sociétés signataires et en particulier les responsables de rayon, les responsables administratifs, les responsables de dépôts, les responsables Front-Office et les autres cadres de niveau comparable dans le réseau ou au siège.

- En tout état de cause, les cadres ne devront pas dépasser un horaire quotidien de 10 heures de temps de travail effectif et ne pourront être astreints à respecter un tel horaire.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, il est expressément convenu que l'ensemble des cadres bénéficiera d'une organisation du temps de travail sous forme de forfait annuel en jours au sein des dispositions de l'article L.212-15-3 du code du travail. Ce passage à 217 jours représentera donc des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dont le nombre sera défini chaque année en fonction du positionnement des jours fériés.

Les dispositions ci-dessus feront l'objet d'un suivi par un moyen de contrôle approprié qui sera mis en place par la Direction. (...)

Enfin, la charge de travail des cadres devra naturellement être en adéquation avec les exigences du présent accord et sera examinée, chaque année, lors des entretiens d'appréciation. (...)"

Par ailleurs, l'article 7.2 relatif au "Repos hebdomadaire" stipule que : "Les parties sont convenues de rechercher une organisation du temps de travail permettant l'octroi systématique des deux jours entiers de repos hebdomadaire par semaine accolés ou non suivant les besoins des établissements./ De plus, sous réserve des contraintes particulières d'activité, et principalement des périodes de forte activité de fin d'année, au moins 1 de ces 2 jours de repos hebdomadaires sera pris pendant le week-end. / En tout état de cause, un même cadre ne pourra travailler plus de six jours par semaine et, de préférence, pas plus de 6 jours consécutifs. / La sixième journée qui pourrait être demandée aux cadres doit répondre à des besoins exceptionnels et limités dans le temps. / Cette sixième journée sera récupérable pour tenir compte de l'obligation de respecter 217 jours au total. / Chaque cadre devra bénéficier également d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et dans les conditions prescrites par la législation."

L'article 2.3 de cet accord, relatif aux "Modalités de décompte du temps de travail " stipule encore, que : "Le temps de travail du personnel cadre est défini et arrêté selon les modalités définies à l'article 4. Le contrôle du temps de travail sera opéré par un système ou document décomptant forfaitairement, chaque année, le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées. / Chaque supérieur hiérarchique direct devra régulièrement, et au moins une fois par an à l'occasion des entretiens individuels, suivre l'organisation du travail de chaque cadre concerné et étudier les moyens d'optimiser cette organisation. / A cet égard, celui-ci devra rechercher, le cas échéant, un meilleur équilibre des tâches entre les différents collaborateurs cadres qui lui sont rattachés".

C'est donc à bon droit que le tribunal a considéré que l'accord du 11 janvier 2001 précise le nombre de jours forfaitisés, les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les règles de repos, les modalités de contrôle de l'application du forfait en

jours, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées de travail et leur charge de travail et qu'il contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait annuel en jours de nature à assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que la protection de

la santé et de la sécurité des personnels cadres soumis au forfait annuel en jours, sans pouvoir encourir la nullité de ce chef, ce que la cour confirme.

La cour confirmera en conséquence le jugement entrepris en ce qu'il a écarté la demande de nullité subséquente des conventions individuelles de forfait jours conclues en application de cet accord.

Sur la prime d'ancienneté :

Dès lors que la nullité de l'accord du 11 janvier 2001 a été écartée et que celui-ci contenait en son article 6.2, au titre des contreparties réciproques, l'abandon de la prime d'ancienneté, il n'y a donc pas lieu de la rétablir, ce que le tribunal a exactement jugé et que la cour confirme.

Sur l'inopposabilité de cet accord aux cadres de la société Conforama France :

À titre subsidiaire, le SNEC CFE-CGC, comme devant le premier juge, plaide l'inopposabilité des stipulations de l'accord du 11 janvier 2001 aux cadres de la société Conforama France du fait de l'absence d'examen de la charge de travail dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation jusqu'en 2015, en violation des stipulations de son article 4 et même à compter de 2015, considérant que les questions posées depuis lors au salarié sont trop succinctes pour assurer une effectivité du contrôle de l'application de cet accord.

La société Conforama France lui rétorque que le contrôle du nombre de jours travaillés s'effectue par le biais des bulletins de paie des salariés concernés, d'un décompte annuel des journées travaillées ; que le supérieur hiérarchique effectue un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail des salariés, notamment évoquées lors de l'entretien annuel et, depuis 2014, lors d'un entretien distinct, qui relève des dispositions de l'article L.3121-46 du code du travail, dans sa version applicable jusqu'au 10 août 2016, et non de l'accord et qui n'avait donc pas à être soumis à consultation-information du comité d'entreprise.

Si le décompte annuel des jours travaillés par les cadres autonomes en forfait jours apparaît assuré par les pièces que la société Conforama France met aux débats, en revanche, force est de constater que, comme l'a justement relevé le tribunal, avant 2015, année pour laquelle elle produit un questionnaire complet et détaillé relatif à la charge et l'organisation du travail, le contrôle de celles-ci était défaillant, les formulaires d'entretien annuel communiqués par le SNEC CFE-CGC pour les années 2012-2013 concernant essentiellement l'évaluation de la performance et des compétences du salarié, la charge de travail étant simplement citée entre parenthèses dans le cadre des commentaires relatifs à la réalisation des objectifs de l'exercice.

Il a donc exactement retenu, jusqu'en 2014 inclus, une absence de mise en oeuvre par la société Conforama France de mécanismes de contrôle de la charge des cadres autonomes qui a rendu ainsi inopposable à ces personnels l'accord du 11 janvier 2001, lesquels se trouvaient donc jusqu'alors, dans les limites de la prescription, soumis à la réglementation de droit commun du temps de travail, ce que la cour confirme.

La cour confirmera pareillement la non prise en compte des dispositions de l'article L.3121-65 du code du travail, invoquées par la société Conforama France, du fait de leur caractère supplétif aux stipulations que l'accord du 11

janvier 2001 contient et aussi de sa date d'entrée en vigueur en 2016, postérieurement à la régularisation des mesures de contrôle de la charge de travail mises en place par cette société.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il n'y a pas lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt réputé contradictoire par application de l'article 474, alinéa 1er du code de procédure civile,

Confirme, en ses dispositions frappées d'appel, le jugement entrepris,

Et y ajoutant,

Rejette toutes autres demandes,

Condamne le syndicat national de l'encadrement du commerce - SNEC CFE-CGC aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT