

4 février 2015

Cour de cassation

Pourvoi n° 13-20.891

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00230

Titre

- travail réglementation, durée du travail
- convention de forfait
- convention de forfait sur l'année
- convention de forfait en jours sur l'année
- validité
- conditions
- durée maximale raisonnable de travail
- respect
- détermination
- portée
- statut collectif du travail
- conventions et accords collectifs
- conventions diverses
- convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001
- article 5.7.2
- forfait en jours sur l'année
- protection de la sécurité et de la santé du salarié
- défaut
- portée statut collectif du travail
- accords collectifs
- accord d'entreprise
- accord d'entreprise lidl du 26 janvier 2000
- durée du travail
- garantie d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables
- portée travail réglementation, santé et sécurité
- hygiène et sécurité
- principes généraux de prévention
- obligations de l'employeur
- conformité aux normes européennes
- nécessité

Sommaire

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Les Etats membres de l'Union européenne ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Doit être approuvé l'arrêt qui conclut à la nullité de la convention de forfait en jours conclu par le salarié dès lors que ni les dispositions de l'article 5.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, qui dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, ni celles de l'accord d'entreprise du 26 janvier 2000 qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement l'organisation sur cinq jours de l'activité des salariés concernés, aux fins qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé, le 5 janvier 2009, par la société Lidl (la société) en qualité de responsable de réseau, statut cadre niveau 7, soumis à un forfait annuel de deux cent seize jours travaillés ; qu'il a saisi, le 17 janvier 2011, la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant un harcèlement moral, l'irrégularité de sa convention de forfait en jours et en sollicitant un rappel d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour manquements répétés à la législation relative aux temps de repos ; qu'il a été licencié le 5 août 2011 ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la convention de forfait en jours était « privée d'effet », alors selon le moyen :

1°/ que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaire ; qu'à défaut la convention de forfait est privée d'effets ; qu'au cas présent, l'accord collectif d'entreprise en date du 26 janvier 2000 stipulait, d'une part, un droit au repos quotidien de 11 heures et une organisation du travail sur cinq jours aux fins de garantir le repos hebdomadaire des salariés en forfait jours et, d'autre part, le suivi du temps de travail des salariés par le biais d'un document décomptant leurs jours de repos ; que la cour d'appel, pour décider que la convention de forfait de M. X... devait être privée d'effets, s'est bornée à affirmer que les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ne prévoyaient aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés (arrêt p. 9 § 2) ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les dispositions conventionnelles relatives à la prise des repos et au suivi de l'exercice du droit à repos ne permettaient pas de contrôler l'amplitude et la charge de travail du salarié en garantissant la protection de sa santé et de sa sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que la société Lidl indiquait précisément dans ses écritures d'appel que l'accord d'entreprise en date du 26 janvier 2000 fixait, d'une part, un encadrement des durées de travail et de repos et, d'autre part, des modalités de contrôles de l'exercice des droits à repos ; qu'il contenait donc des dispositions de nature à garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; qu'en décidant, sans répondre à ce chef des conclusions de l'exposante, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, que

3°/ que les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, il faisait valoir qu'il opérait un contrôle de l'exercice des droits à repos de celui-ci et, partant, du respect de ses droits à la sécurité et à la santé par des décomptes des jours travaillés de M. X... au titre de sa convention de forfait et de l'accord d'entreprise ; qu'en affirmant péremptoirement, pour décider de priver d'effets la convention de forfait en jours, que l'accord d'entreprise ne prévoyait aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, les décomptes de jours travaillés et de jours de repos pris, régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Et attendu que ni les dispositions de l'article 5-7-2 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, qui dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, ni celles de l'accord d'entreprise du 26 janvier 2000 qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement l'organisation sur cinq jours de l'activité des salariés concernés, aux fins qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; qu'il en résulte que la convention de forfait en jours était nulle ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires l'arrêt retient d'abord que si les attestations produites démontrent qu'il effectuait à certains moments des heures au delà de la durée légale, il résulte du taux horaire conventionnel d'un cadre niveau VII en 2010, que le salaire qu'il a perçu inclut déjà 16,5 heures supplémentaires, ensuite qu'il ne rapporte pas la preuve de ce qu'il effectuait des heures supplémentaires au-delà de 51,5 heures hebdomadaires ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et alors que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu les articles L. 3121-31, L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail et 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en indemnisation au titre du repos quotidien et du dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, l'arrêt retient qu'il ne rapporte pas la preuve d'avoir été empêché de prendre ses jours de congés ;

Attendu cependant que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur les deux premiers moyens du pourvoi principal, emporte par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et en ce qu'il dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que la convention de forfait en jours est « privée d'effet » et qu'il déboute le salarié de sa demande au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 14 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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 Poitiers ;

Condamne la société Lidl aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lidl à payer la somme de 3 000 euros à M. X... ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre février deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, après avoir annulé la convention de forfait appliquée à M. X..., d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, de congés payés y afférents et de dommages-intérêts pour non respect, par la société LIDL des obligations légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire ;

AUX MOTIFS QU'« il convient de confirmer le jugement critiqué, par substitution de motifs, en ce qu'il a conclu que la convention de forfait litigieuse est privée d'effet ; qu'il en résulte que le salarié peut prétendre au paiement d'un rappel de salaire correspondant aux heures de travail supplémentaires effectuées et à la réparation du préjudice né du manquement aux règles de repos dominical et aux congés ; qu'aux termes de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures

Pourvoi N°13-20.891-Chambre sociale
d'instruction qu'il est difficile de mener une vie sociale en effectuant ce métier" ;

4 février 2015

des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des 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 par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que toutefois, celui-ci ne peut rejeter une demande d'heures supplémentaires au motif que les éléments produits par le salarié ne prouveraient pas le bien fondé de sa demande, ce qui ferait peser sur le seul salarié la charge de la preuve ; que pour étayer ses dires, monsieur X... produit des attestations de : Huguette X... : "Lorsqu'il faisait des inventaires, il finissait souvent son travail vers minuit et devait repartir tôt le lendemain (exemple du jeudi 21 octobre 2010 où il faisait un inventaire au magasin de Biars. Il est arrivé à mon domicile à 1h30 du matin et devait être en réunion à Angoulême le lendemain à 8h30" ; Clément Y... : "Je suis rentré dans la société LIDL le même jour que monsieur X... Comme beaucoup de responsable de réseau, j'ai travaillé au moins 65 heures par semaines et parfois même pendant mes jours de libre. Il nous est arrivé de terminer après minuit certains soirs et de reprendre le lendemain à 8 heures. De plus, la direction n'était jamais satisfaite du travail effectué, il est donc très difficile de mener une vie sociale en effectuant ce métier" ;

Ingrid Z... : "J'ai travaillé sous les ordres de monsieur X... qui a été mon responsable réseau du 5/12/09 au 1/04/10 ; qu'à plusieurs reprises monsieur X... s'est présenté sur le magasin hors de ses jours de travail. Nous avons même travaillé jusqu'à 2 heures du matin et monsieur X... était présent au magasin à 8 heures le lendemain" ; Nicolas A... (responsable administratif chez LIDL, il a eu en charge la formation de monsieur X...) : "Nous avons durant cette formation mais également au quotidien certaines contraintes horaires telles que : réalisation mensuelle des inventaires de nos 6 magasins (inventaire se terminant généralement après 22 h), réalisation de contrôle tôt et contrôle tard (1 de chaque par semaine). Il consiste à contrôler les salariés à leur arrivée au travail (6h ou 7h) et à leur fin de poste (20h30/21h) chaque mardi téléconférence obligatoire, de plus nous nous faisons appeler vers 19 heures pour l'analyse de nos chiffres. Il nous était difficile d'établir nos plannings hebdomadaires qui, de plus, devaient changer fréquemment en fonction des changements de dernière minute. Les journées de travail d'un responsable réseau sont intenses avec un rythme de travail imposé par la direction obligeant à travailler 50 à 60 heures par semaine. Il est rare de pouvoir respecter les 12 heures de repos entre la fin de la journée et la prise de poste. J'ai constaté un turn over important sur ce poste tout au long de ma carrière notamment dû à ce rythme et à l'investissement demandé. Une fois par an lors des inventaires fiscaux, nous devons réaliser l'ensemble des inventaires de nos magasins en une semaine. Pendant cette semaine, nous terminions après 22 heures avec un temps de trajet de 30 minutes à 1h30 pour réembaucher le lendemain pour enchaîner l'inventaire suivant (en plus de notre travail quotidien)" ; Thierry B... (responsable de réseau) : "Notre planning est organisé en partie par la direction, qui nous demande de remplir un contrôle temps sur lequel figure des obligations (contrôle tôt, contrôle tard, coffre ...) qui nous obligent à nous calquer sur les horaires d'ouverture du magasin voire du personnel avant ouverture" ; que Monsieur X... soutient avoir travaillé 65 heures par semaine pendant ces deux années de présence au sein de la société LIDL ; que pour contester les dires du salarié, l'employeur produit un tableau récapitulatif de comptabilisation des jours de travail au titre de l'année 2010 ; qu'il fait également état de : l'attestation de Luis C... qui indique : "Je soussigné, Mr C... Luis, atteste que lors des réunions des responsables de réseaux organisées à BAZIEGE, madame D..., chef des ventes, et/ou ses adjoints nous précisait que lorsque nous réalisions un inventaire le soir en magasin jusqu'à 22 h ou 23 h, nous devons être en magasin le lendemain qu'à partir de 10 heures par exemple, ou de positionner un jour de repos" ; l'attestation de monsieur E... : "Durant 3-4 ans, Mr A... était mon supérieur hiérarchique. Il représente pour moi, un collaborateur travailleur, respectueux et droit dans son management et ses décisions vis à vis des salariés dont il avait la responsabilité. Durant ses heures de présence dans mon point de vente, qui variaient de 07 - 08h00 le matin, à 19-20h00 le soir (hors inventaires), il s'efforçait à répondre à mes diverses attentes et à résoudre les problèmes liés à l'actualité du site. Suite à mon évolution de carrière, il demeure pour moi un supérieur hiérarchique de grande qualité" ; l'attestation de Lionel F... : "Je soussigné, F... Lionel, atteste qu'en tant que chef des ventes, je me tiens à respecter un certain nombre de règles managériales à l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle de mes collaborateurs qui sont : pas d'organisation de réunions téléphoniques ou d'appels professionnels enfin de journée (sauf cas exceptionnel), pas d'obligation d'être tôt en magasin après un inventaire de soir, impose la prise d'un jour de repos hebdomadaire" ; les attestations de monsieur G..., mesdames H... et I..., responsables de réseau, qui indiquent qu'ils disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail, sans contrainte de durée et d'horaire ; qu'il apparaît ainsi que le salarié produit deux attestations le concernant directement (madame X... et madame Z...) qui démontrent qu'il effectuait à certains moments des heures au delà de la durée légale ; que les autres attestations concernent d'autres salariés et la Cour ne saurait les retenir pour le cas personnel de monsieur X... ; que par ailleurs, il résulte du taux horaire conventionnel d'un cadre niveau VII en 2010, tel que retenu par monsieur X... pour

chier sa demande de rappel de salaire, que le salaire à lui versé par la société LIDL inclut déjà 16,5 heures supplémentaires ; que Monsieur X... ne rapportant pas la preuve de ce qu'il effectuait des heures supplémentaires au delà de 51,5 heures hebdomadaires, il sera débouté de sa demande de rappel de salaire et le jugement critiqué sera réformé de ce chef » ;

ALORS QUE tout salarié qui effectue des heures de travail au-delà de la durée légale hebdomadaire peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes, après avoir constaté qu'il résultait des attestations de Mmes X... et Z... qu'il effectuait régulièrement des heures supplémentaires, au motif qu'il ne justifiait pas en avoir effectué au-delà de 51,5 heures par semaine, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 3121-10, L. 3121-22, L. 3121-39 et L. 3171-4 du code du travail ;

ALORS QUE la convention de forfait, dès lors qu'elle est annulée, est privée d'effet ; qu'en refusant, en l'espèce, d'accorder au salarié un rappel d'heure supplémentaire au motif que ses heures étaient déjà rémunérées dans sa convention de forfait quand elle avait jugé que ladite convention, appliquée dans des conditions illicites, était privée d'effet, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que le salaire brut mensuel de M. X... ne pouvait couvrir le paiement des 16,5 heures supplémentaires qu'il accomplissait chaque semaine, a violé les articles L. 3121-10, L. 3121-22, L. 3121-39 et L. 3171-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts en raison de la méconnaissance, par l'employeur, des règles impératives en matière de repos quotidiens et hebdomadaires ;

AUX MOTIFS QUE « la cour relève que M. X... ne rapport pas la preuve qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses jours de repos ; que là encore, il ne peut être constaté que les éléments de preuve fournis par M. X... ne concernent pas directement, la cour ne pouvant tenir pour acquis pour l'ensemble des salariés un cas personnel concernant quelques salariés de l'entreprise ; que ce faisant, le jugement déféré sera réformé et M. X... sera débouté de ce chef de demande (sic) ; qu'il a été indiqué supra que M. X... ne rapportait pas la preuve d'avoir effectué des heures supplémentaires au-delà de 51,5 heures hebdomadaires, ni d'avoir été empêché de prendre ses jours de congés ; que dans ces circonstances, il ne peut prétendre à des dommages-intérêts sur ce fondement ; que le jugement déféré ne pourra qu'être réformé sur ce point »

ALORS QUE la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne, incombe à l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a fait peser sur M. X... la charge de la preuve du non respect par l'employeur des règles impératives en matière de temps de travail, a inversé la charge de la preuve et a violé les articles L. 3121-34, L. 3121-35 du code du travail, 31 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, les directives 1993-104 CE du 23 novembre 1993 et 2003-88 CE du 4 novembre 2003, et l'article 1315 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR rejeté la demande de M. X... en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société LIDL et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE « l'article 1184 du code civil stipule que "la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages-intérêts. La résolution doit être demandée en justice et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances" ; qu'appliqué aux relations contractuelles employeur-salarié ce texte permet, à l'employeur très exceptionnellement, et au salarié, de demander à la juridiction prud'homale la résiliation judiciaire du contrat de travail en cas d'inexécution des obligations en découlant ; que le salarié peut ainsi poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement par ce dernier à ses obligations contractuelles et il

appartient alors au juge d'apprécier la gravité du manquement invoqué ; que lorsque les manquements sont établis et d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités de rupture et à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, M. X... fonde sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur sur les violations répétées de la SNC LIDL aux règles d'ordre public en matière de temps de travail ; qu'il a été statué supra que, nonobstant la décision de la cour sur l'absence d'effet de la convention de forfait litigieuse, il a été constaté que M. X... n'avait pas effectué d'heure supplémentaire au-delà de ce qui lui avait été réglé par l'employeur et qu'il ne justifiait pas ne pas avoir pu prendre ses jours de repos ; que dans ces circonstances, il ne peut être relevé aucun manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant par sa gravité la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X... ; que le jugement critiqué sera confirmé sur ce point » ;

1°) ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur les deux premiers moyens, en ce qu'ils critiquent les chefs de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaire et de dommages-intérêts pour violation des règles impératives en matière de temps de travail, emportera par voie de conséquence, en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui l'a débouté de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

2°) ALORS QUE l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, notamment, lorsqu'il conclut avec un salarié une convention de forfait en jours, en assurant la protection de sa santé et de sa sécurité par des mesures de nature à garantir que l'amplitude et la charge de son travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ; que constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations, justifiant la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la violation de l'obligation de sécurité de résultat ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société LIDL, quand elle avait jugé que sa convention de forfait en jours devait être privée d'effet en raison du manquement de l'employeur à l'obligation d'assurer un contrôle efficace de son temps de travail, ce dont il résultait qu'il avait violé son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé l'article 1184 du code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR jugé que le licenciement de M. X... était justifié par une cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L. 1232-6 alinéas 1 et 2 du code du travail, "lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur" ; que selon l'article L. 1232-1 du même code tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; ainsi les faits invoqués et les griefs articulés à l'encontre du salarié doivent être exacts et établis et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ; qu'enfin, selon l'article L. 1235-1 "en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié" ; qu'ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables ; qu'en l'espèce, monsieur X... a été licencié pour le motif suivant : "Madame J..., chef de magasin sur GRAMAT a fait, en mai 2010, une tentative de suicide sur son lieu de travail. Cette dernière affirme que cette tentative a été motivée par des difficultés professionnelles inhérentes à sa fonction de chef de magasin lorsqu'elle était sous votre responsabilité, lesquelles se sont ajoutées à une situation personnelle préexistante très douloureuse, notoirement connue au sein du magasin. En effet, en réaction aux carences et lacunes professionnelles de madame J..., les chefs caissières du magasin ont fait bloc contre cette dernière et lui ont tenu régulièrement propos désobligeants et humiliants. Il ressort des vérifications récemment opérées que bien que conscient et averti des difficultés que rencontrait madame J..., vous n'avez à aucun moment pris de mesure ferme visant à endiguer celles ci, et à lui venir en aide. Ce faisant, vous vous êtes volontairement soustrait aux obligations qui vous incombent en votre qualité de cadre chargé de manager et soutenir, au besoin, vos équipes, et avez manqué à l'obligation de sécurité que vous avez à l'égard de vos salariés. En effet, il est précisé dans votre descriptif de poste que le responsable de réseau : est attentif au climat social, à

Pourvoi N°13-20.891-Chambre sociale
la motivation et à la compétence des personnels, encadre, soutient, dynamise, forme et responsabilise les agents de maîtrise à leur métier, régule et traite les situations conflictuelles. En conséquence, nous vous notifions votre licenciement pour cause réelle et sérieuse" ; que les fonctions d'un responsable de réseau consistent notamment à : "Activité exploitation commerciale : En situation d'ouverture de magasin : prévoit les besoins en personnel, recrute le personnel de caisse, participe au recrutement des agents de maîtrise de magasin, accueille le personnel nouvellement embauché, assure son intégration et veille à la bonne exécution de leur formation initiale, activité management/formation : veille à l'animation et à la motivation des équipes des magasins, en particulier : est attentif au climat social, à la motivation et à la compétence des personnels, encadre, soutient, dynamise, forme et responsabilise les agents de maîtrise à leur métier, régule et traite les situations conflictuelles, sensibilise et implique le personnel à la performance et au résultat, est garant du respect des dispositions légales et réglementaires en matière du droit du travail (horaires, paies, sécurité...) et de conditions de travail, fournit les informations, les réponses aux sollicitations de salariés sur leurs droits et sur la société ; Activité gestion/administration : signe les contrats de travail (CDI, CDD), Cadre de délégation : Responsabilité totale (décide seul de) : tenue, respect du concept et performance des magasins, motivation et compétence du personnel et climat social, embauche, sanction ou licenciement des caissières" ; que par ailleurs, il résulte des pièces produites par l'employeur que, contrairement à ce qu'affirme le salarié, ce dernier a participé à des formations en matière de gestion de personnel (embauche, contrats de travail, modifications au contrat, procédures disciplinaires...) ; qu'en outre, ses fonctions telles que définies supra lui permettaient de prendre toute mesure, même disciplinaire, et pouvant aller jusqu'au licenciement de caissières, pour mettre fin au conflit existant entre madame J... et les caissières du magasin de GRAMAT ; qu'il apparaît encore qu'il disposait de la possibilité de procéder à des embauches, contrairement à ce qu'il indique dans ses écritures ; que l'enquête diligentée par le CHSCT suite à la tentative de suicide de madame J... conclut à la responsabilité de monsieur X... : "M. X..., responsable de réseau en charge du magasin, alerté de la situation tant par les chefs caissières que par Mme J... ne s'est à aucun moment positionné en tant que manager responsable de ses équipes et n'a pris aucune mesure ferme visant à rétablir la situation. M X... quant à lui s'est entièrement dégagé des responsabilités inhérentes à sa fonction ; l'entreprise doit par conséquent prendre les mesures qui s'imposent à son égard" ; que dans ces circonstances, le jugement critiqué sera confirmé en ce qu'il a considéré que le licenciement de monsieur X... pour cause réelle et sérieuse était justifié » ;

ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le troisième moyen, en ce qu'il critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté le salarié de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, emportera par voie de conséquence, en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui a jugé son licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse.

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Lidl, demanderesse au pourvoi incident.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement rendu le 24 juillet 2012 par le conseil de prud'hommes de Limoges par substitution de motifs, en ce qu'il a conclu que la convention de forfait litigieuse était privée d'effet ;

AUX MOTIFS QUE « le contrat de travail de monsieur X... prévoit dans son article 5 : Rémunération et durée du travail « Votre salaire mensuel s'élève à 2.879,69 euros à l'embauche. Il évoluera par la suite conformément à la grille de salaires en vigueur applicable à votre fonction. Il est précisé que la rémunération ainsi versée revêt un caractère forfaitaire correspondant à l'exercice d'une fonction que vous devez mener à bonne fin. L'exercice de votre mission ne permettant pas une prédétermination et un contrôle de votre horaire de travail, vous bénéficiez d'une convention de forfait annuel exprimé en jours de travail et fixé conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur (216 jours à la date de signature du présent contrat). Le respect de ce forfait donnera lieu à attribution de jours de repos dont le nombre, fixé chaque année en fonction de la réalité du calendrier, sera proraté d'après le nombre de jours non travaillés et non payés dans l'année considérée (par exemple : sortie ou entrée en cours d'année, maladie non payée, etc.) » ; que le régime applicable aux conventions de forfait en jours sur l'année résulte : des exigences d'ordre constitutionnel et des textes de l'Union Européenne rappelées par les premiers juges, de l'article 5-4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, l'accord sur la réduction du temps de travail des cadres du 26 janvier 2000, les dispositions des articles L 3121-38 et suivants du code du travail ; que les premiers juges ont pertinemment relevé que l'article 5-7-2 concernant les forfaits en jours de la convention collective visée supra est établi dans le strict respect des dispositions visées ci-dessus et qu'il renvoie à un accord d'entreprise pour ce qui est des modalités de suivi et de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées

d'activité et de charge de travail qui en découle ; que la lecture de l'accord du 26 janvier 2000 montre que la fonction de responsable de réseau exercée par M. X... figure dans celles intéressées par le forfait jours ; que cet accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu le 26 janvier 2000, antérieurement donc à la loi du 20 août 2008, n'ayant pas été renégocié après l'entrée en vigueur de cette loi, la convention de forfait annuelle en jours à laquelle est soumis Monsieur X... relève des anciennes dispositions législatives ; que par ailleurs aux termes de l'article 19 de la loi du 20 août 2008, les accords conclus en application des articles du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi restent en vigueur ; que la cour de cassation a eu à statuer sur les difficultés liées à ces accords qui ne respecteraient pas les dispositions nouvelles et les articles L 3121-28 et suivants du code du travail ; qu'ainsi dans un arrêt rendu le 26 septembre 2012, la Cour de cassation a décidé : qu'en statuant ainsi, alors que ni les dispositions de l'article 2. 3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 pris en application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, qui, dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, ni les stipulations de l'avenant du 26 janvier 2000 à l'accord d'entreprise du 17 février 1999, qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, ne prévoient qu'un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; qu'en l'espèce, les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ne prévoient aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés ; que selon la Cour de cassation, ces procédés sont insuffisants pour assurer la protection de la santé du salarié ; qu'ils ne permettent pas d'instituer un véritable contrôle du temps de travail des salariés soumis au forfait jours de nature à les protéger véritablement ; qu'en effet, l'employeur a l'obligation de protéger la santé des travailleurs qu'il emploie et donc de veiller à ce que le temps de travail des salariés reste raisonnable ; qu'il importe peu que les règles qui l'encadrent soient assouplies par une convention de forfait ; que cependant ces moyens de contrôle doivent être logés dans l'accord collectif qui autorise le recours au forfait en jours ; que dans ces décisions récentes, la Cour de cassation affirme que les accords collectifs doivent organiser une pratique des forfaits en jours assurant la protection de la sécurité, de la santé et du repos des salariés ; que le défaut ou l'insuffisance de ces stipulations conventionnelles « prive d'effet » la convention de forfait ; que les règles applicables au salarié sont alors celles qui découlent de la soumission du contrat de travail à la durée légale du travail ; que dans une espèce rendue le 31 janvier 2012, la Cour de Cassation répond que les dispositions minimalistes des accords collectifs en cause ne garantissent pas suffisamment le droit au repos et à la santé du salarié ; que ces accords doivent déterminer les modalités et les caractéristiques principales des conventions ; que le simple renvoi au contrat de travail est donc insuffisant ; que les précisions ainsi exigées doivent accompagner l'encadrement de cette pratique : l'entretien individuel (C. trav., article L 3121-46) et les modes de contrôle ; qu'il ne revient pas au seul salarié de vérifier que le temps de travail accompli respecte les dispositions en vigueur ; qu'il convient dans ces circonstances de confirmer le jugement critiqué, par substitution de motif, en ce qu'il a conclu que la convention de forfait litigieuse est privée d'effet ;

1) ALORS QUE toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaire ; qu'à défaut la convention de forfait est privée d'effets ; qu'au cas présent, l'accord collectif d'entreprise en date du 26 janvier 2000 stipulait, d'une part, un droit au repos quotidien de 11 heures et une organisation du travail sur 5 jours aux fins de garantir le repos hebdomadaire des salariés en forfait jours et, d'autre part, le suivi du temps de travail des salariés par le biais d'un document décomptant leurs jours de repos ; que la cour d'appel, pour décider que la convention de forfait de M. X... devait être privée d'effets, s'est bornée à affirmer que les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ne prévoyaient aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés (arrêt p. 9 § 2) ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les dispositions conventionnelles relatives à la prise des repos et au suivi de l'exercice du droit à repos ne permettaient pas de contrôler l'amplitude et la charge de travail du salarié en garantissant la protection de sa santé et de sa sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que la SNC Lidl indiquait précisément

Pourvoi N°13-20.891-Chambre sociale
dans ses écritures d'appel (pages 52 et 53) que l'accord d'entreprise en date du 26 janvier 2000 fixait, d'une part, un encadrement des durées de travail et de repos et, d'autre part, des modalités de contrôles de l'exercice des droits à repos ; qu'il contenait donc des dispositions de nature à garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; qu'en décidant, sans répondre à ce chef des conclusions de l'exposante, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, que l'accord d'entreprise ne prévoyait aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés et que la convention de forfait de M. X... était en conséquence privée d'effets, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4 février 2015

3°) ET ALORS QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que la SNC Lidl opérait un contrôle de l'exercice des droits à repos de celui-ci et, partant, du respect de ses droits à la sécurité et à la santé par des décomptes des jours travaillés de M. X... au titre de sa convention de forfait et de l'accord d'entreprise; qu'en affirmant péremptoirement, pour décider de priver d'effets la convention de forfait en jours, que l'accord d'entreprise ne prévoyait aucun examen de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, les décomptes de jours travaillés et de jours de repos pris, régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de limoges
14 mai 2013

Textes appliqués

article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

article 5.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

article L. 3121-45 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.890, Bull. 2014, V, n° 301(2) (cassation partielle), et l'arrêt cité