

9 février 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-18.602

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00200

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 février 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 200 F-D

Pourvoi n° G 20-18.602

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 FÉVRIER 2022

Mme [R] [P], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° G 20-18.602 contre l'arrêt rendu le 27 mai 2020 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale A), dans le litige l'opposant à la société Zara France, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Zara France a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [P], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Zara France, après débats en l'audience publique du 15 décembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 27 mai 2020), Mme [P] a été engagée le 25 novembre 1996 par la société Zara France (la société), en qualité de vendeuse débutante. À compter du 1er mai 2007, elle est devenue responsable magasin et une convention individuelle de forfait en jours a été conclue. La relation de travail était soumise à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972.

2. Licenciée le 1er septembre 2015, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, d'indemnité pour travail dissimulé et de solde d'indemnité de licenciement, et de limiter à 18 283,14 et 1 828,31 euros les sommes allouées à titre d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, alors « que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ; 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 ; 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 raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a retenu que la convention de forfait en jours mettait à la charge de celle-ci l'obligation de fixer trimestriellement les jours travaillés, les "jours non travaillés d'autonomie" et le cas échéant les jours de congés payés et de soumettre ce calendrier à l'approbation de la direction des ressources humaines quinze jours au moins avant le début de la période, que ces dispositions contractuelles étaient conformes à l'article 7.5.4 de l'accord d'entreprise relatif à la prise des jours de repos, que la validité de cet accord n'était pas remise en cause et qu'il prévoyait un entretien sur l'organisation et la charge de travail qui en résultait à l'occasion de l'entretien d'évaluation ; qu'en statuant ainsi, sans contrôler, même d'office, si les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et celles de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001 étaient de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'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, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa version applicable du 22 août 2008 au 10 août 2016, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphes 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, l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et l'article 7 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu le 2 octobre 2001 au sein de la société, en ce qu'il prévoit, d'une part,

l'établissement, par le cadre autonome, d'un décompte du nombre de jours travaillés et non travaillés dans le mois et du nombre de jours pris éventuellement au titre des congés payés et sa transmission, pour validation, à la direction des ressources humaines dans la semaine suivant la fin du mois, d'autre part, une réunion, chaque année, entre le cadre autonome et un représentant de la direction ou son responsable hiérarchique, à l'occasion de l'entretien d'évaluation, pour faire le point sur l'organisation de travail et la charge de travail qui en résulte, donnant lieu à un compte-rendu écrit et cosigné par les intéressés et, indépendamment de cet entretien annuel, la possibilité pour le cadre autonome, dans l'hypothèse où il estimerait que sa charge de travail serait disproportionnée au regard du nombre de jours travaillés, d'informer sa hiérarchie et la direction des ressources humaines, lesquelles doivent prendre les mesures adéquates dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois, ce suivi devant permettre d'évaluer les tâches du collaborateur et de remédier, le cas échéant, à une surcharge.

6. Le moyen, qui est inopérant, n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

7. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors « que la méconnaissance par l'employeur de son obligation légale et/ou conventionnelle d'organiser un entretien annuel individuel avec le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, mesure destinée à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, prive d'effet la convention de forfait ; qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours ; que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a retenu que l'accord d'entreprise prévoyait que l'entretien sur l'organisation et la charge de travail qui en résultait aurait lieu à l'occasion de l'entretien d'évaluation et qu'il était justifié en l'espèce de la tenue d'un entretien annuel d'évaluation en janvier 2012 (pour l'année 2011) et en décembre 2013 (pour l'année 2013) ; qu'en statuant ainsi, alors pourtant qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur n'établissait pas avoir organisé des entretiens individuels pour les années 2010, 2012 et 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-46 du code du travail, dans sa version applicable du 22 août 2008 au 10 août 2016, ensemble l'article 7 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-46 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'article 7.5.3 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001 :

9. Aux termes du premier de ces textes, 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.

10. Selon le second, les cadres autonomes occupés selon un forfait en jours se réuniront avec un représentant de la direction ou le responsable hiérarchique chaque année à l'occasion de l'entretien d'évaluation pour faire le point sur l'organisation de leur travail et de la charge de travail. Cette réunion fera l'objet d'un compte-rendu écrit et cosigné par

les intéressés.

11. Pour débouter la salariée de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires à compter d'octobre 2010 et d'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt constate que l'accord d'entreprise prévoit que l'entretien sur l'organisation et la charge de travail dont il fait état aura lieu à l'occasion de l'entretien d'évaluation. Il retient qu'il est justifié de la tenue d'entretiens annuels d'évaluation les 30 janvier 2012 et 13 décembre 2012 (en réalité 2013). Il relève, s'agissant du premier, qu'il ne comporte pas de rubrique spécifique relative à l'organisation et à la charge de travail, mais qu'à l'emplacement réservé aux observations de la salariée, cette dernière a écrit qu'elle devait faire attention à son organisation en magasin et se faire aider de deux salariées, 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, s'agissant du second, que le compte-rendu montre que l'entretien a porté sur l'organisation et la charge de travail de la salariée, 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, et que la salariée fait état d'une charge de travail et d'une amplitude des journées non satisfaisantes, précisant que la charge de travail était difficile depuis le début de l'année sans adjointe définitive, et d'une organisation de travail proposée satisfaisante. L'arrêt déduit des éléments soumis que 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.

12. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur n'avait pas organisé d'entretien annuel individuel pour chaque exercice, notamment 2010, 2012 et 2014, 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.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Zara France à payer à Mme [P] les sommes de 18 283,14 et 1 828,31 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et de congés payés afférents, et en ce qu'il déboute cette dernière de ses demandes de solde d'indemnité de licenciement, de rappel de salaire sur heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé, rejette les demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et dit que chacune des parties conservera la charge de ses dépens d'appel, l'arrêt rendu le 27 mai 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne la société Zara France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Zara France et la condamne à payer à Mme [P] la somme de 3 000 euros ;

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

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

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [P], demanderesse au pourvoi principal

Mme [P] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR déboutée de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé, de l'AVOIR déboutée de sa demande au titre d'un solde d'indemnité de licenciement et d'AVOIR limité à 18.283,14 et de 1.828,31 euros les sommes allouées à titre indemnités de préavis et des congés payés y afférents.

1° ALORS QUE le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ; 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 ; 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 raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a retenu que la convention de forfait en jours mettait à la charge de celle-ci l'obligation de fixer trimestriellement les jours travaillés, les « jours non travaillés d'autonomie » et le cas échéant les jours de congés payés et de soumettre ce calendrier à l'approbation de la direction des ressources humaines 15 jours au moins avant le début de la période, que ces dispositions contractuelles étaient conformes à l'article 7.5.4 de l'accord d'entreprise relatif à la prise des jours de repos, que la validité de cet accord n'était pas remise en cause et qu'il prévoyait un entretien sur l'organisation et la charge de travail qui en résultait à l'occasion de l'entretien d'évaluation ; qu'en statuant ainsi, sans contrôler, même d'office, si les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et celles de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001 étaient de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'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, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa version applicable du 22 août 2008 au 10 août 2016, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, §§ 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, l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et l'article 7 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001.

2° ALORS, subsidiairement, QUE lorsque l'employeur viole les dispositions de l'accord collectif dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au forfait en jours, la convention de forfait en jours est privée d'effet ; que pour rejeter les demandes, la cour d'appel a retenu, d'une part, que si l'entretien annuel d'évaluation de janvier 2012 ne comportait 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 avait écrit qu'elle devait faire attention à son organisation en magasin et se faire aider de « [W] et de son adjointe », ce qui montrait qu'elle avait eu la possibilité de s'entretenir avec son employeur de l'organisation de son travail et des tâches qui lui étaient confiées et, d'autre part, que le compte-rendu de décembre 2013 montrait que l'entretien avait porté sur l'organisation et la charge de travail de la salariée même s'il n'évoquait pas expressément tous les points prévus par l'article L. 3121-46 du code du travail, la salariée faisant état en effet d'une charge de travail et d'une amplitude des journées non satisfaisantes précisant que la charge de travail était « difficile depuis le début de l'année sans adjointe définitive » et d'une organisation de travail proposée satisfaisante ; qu'en statuant ainsi, quand elle a retenu que la salariée était soumise à une amplitude journalière de travail très importante, que l'employeur ne justifiait pas avoir mis en place des mesures pour lui apporter de l'aide et remédier à ses conditions de travail de travail alors pourtant qu'il avait été alerté par les

délégués du personnel de la situation des responsables qui devaient régulièrement assurer un travail administratif pendant leurs jours de repos malgré des semaines à minimum de 55 heures et des burn outs de certaines directrices, qu'alors que la salariée s'était plainte de sa charge de travail ainsi que de l'amplitude de ses journées de travail lors de l'entretien d'évaluation de décembre 2013, l'employeur lui avait seulement suggéré d'améliorer son mode d'organisation et de prendre du recul, qu'il ne démontrait pas avoir pris antérieurement à l'arrêt de travail de la salariée toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de cette dernière et qu'il était établi que le manquement de l'employeur à son obligation de préserver la santé et la sécurité de la salariée était à l'origine de l'inaptitude de cette dernière, la cour d'appel, qui n'a tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il se déduisait que l'employeur n'avait pas respecté la convention collective et l'accord d'entreprise applicables et que la convention de forfait en jours était privée d'effet, a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'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, les articles L. 3121-45 et L. 3121-46 du code du travail, dans leur version applicable du 22 août 2008 au 10 août 2016, interprétés à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphes 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, ensemble l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et l'article 7 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001.

3° ALORS, encore plus subsidiairement, QUE la méconnaissance par l'employeur de son obligation légale et/ou conventionnelle d'organiser un entretien annuel individuel avec le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, mesure destinée à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, prive d'effet la convention de forfait ; qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours ; que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a retenu que l'accord d'entreprise prévoyait que l'entretien sur l'organisation et la charge de travail qui en résultait aurait lieu à l'occasion de l'entretien d'évaluation et qu'il était justifié en l'espèce de la tenue d'un entretien annuel d'évaluation en janvier 2012 (pour l'année 2011) et en décembre 2013 (pour l'année 2013) ; qu'en statuant ainsi, alors pourtant qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur n'établissait pas avoir organisé des entretiens individuels pour les années 2010, 2012 et 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-46 du code du travail, dans sa version applicable du 22 août 2008 au 10 août 2016, ensemble l'article 7 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001. Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Zara France, demanderesse au pourvoi incident

La société Zara France fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société Zara France à payer à Mme [P] une somme de 60.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la société Zara France à payer à Mme [P] les sommes de 18.283,14 € à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et de 1.828,31 € à titre de congés payés afférents.

ALORS QUE le juge a l'interdiction de dénaturer les conclusions des parties ; qu'au cas présent, Mme [P] alléguait avoir perçu un salaire brut moyen mensuel de 6.094,39 €, (conclusions adverses, p. 2) tandis que la société Zara France, qui s'opposait à cette assertion, démontrait que « sa rémunération moyenne s'élevait à la somme de 4.927 euros bruts (pièce n° 9) » et produisait notamment les bulletins de paie afférents (conclusions de la société, p. 2) ; que la société Zara France sollicitait expressément la réformation du jugement notamment en ce qu'il avait fixé la moyenne du salaire de Mme [P] (conclusions de la société, p. 32) ; que néanmoins, pour fixer le salaire de référence de Mme [P] et déterminer, sur cette base, le quantum de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité conventionnelle de préavis et de l'indemnité de congés payés y afférents devant lui être allouées, la cour d'appel a affirmé que « les premiers juges ont fixé à la somme de 6.094,38 euros le salaire mensuel moyen auquel Madame [P] pouvait prétendre (hors les heures supplémentaires réclamées) montant qui n'est pas critiqué par les parties » ; qu'en statuant ainsi, cependant que la société Zara France contestait clairement, avec offre de preuves, le salaire mensuel moyen retenu par le jugement prud'homal et en sollicitait expressément la réformation, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société Zara France en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de Lyon sa
27 mai 2020 (n°17/09265)

Textes **appliqués**

Article L. 3121-46 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016,.

Article 7.5.3 de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 2 octobre 2001.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 09-02-2022
- Cour d'appel de Lyon SA 27-05-2020