



Institut d'Etudes Judiciaires

**Examen d'entrée au CRFPA – Session 2015  
Jeudi 17 septembre 2015**

**EPREUVE DE DROIT DU TRAVAIL**

Documents autorisés : tous les codes.

Commentaire de l'arrêt :

Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-20.891, FS-P+B, M. B. c/ SNC Lidl

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, interprétée 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 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 était en conséquence privée d'effets, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

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

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 ;

Et sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

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 ;