

Cassation partielle

Sommaire

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

Il résulte des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 que les États 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.

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

L'article 3, II, de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT dans le secteur du bricolage, qui se borne à prévoir, d'une part, que le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci, d'autre part, que les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et ne peuvent être occupés plus de six jours par semaine et qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. La convention de forfait en jours conclue en application de cet accord collectif est donc nulle.

Demandeur(s) : société Holdis ; et autre(s)

Défendeur(s) : Mme A... X...

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 décembre 2018), Mme X... a été engagée par la société Beynostbrico, aux droits de laquelle vient la société Beynost commercial, en qualité d'adjointe du responsable du magasin de bricolage qu'elle exploitait dans un centre commercial.
2. Le 26 juin 2014, la société Holdis, exploitante de l'hypermarché situé sur le même site, l'a informée du transfert de son contrat de travail à son profit à compter du 1^{er} juillet 2014. Par lettre du 29 juin 2014, la salariée a contesté l'applicabilité des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail et, par voie de conséquence, le transfert de son contrat de travail. Elle a été licenciée pour faute grave le 22 juillet 2014 par la société Holdis en raison de son refus du transfert de son contrat de travail et de prendre son nouveau poste de travail.
3. 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.

Examen des moyens

Sur les deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens du pourvoi principal et le second moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

4. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

5. Les sociétés font grief à l'arrêt de dire que les conditions de mise en oeuvre de l'article L. 1224-1 du code du travail n'étaient pas réunies et qu'il n'y avait donc pas eu de transfert du contrat de travail de la salariée à la société Holdis, alors :

« 1°/ que la réunion des conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail s'apprécie au jour où s'opère le transfert d'entreprise ; qu'en retenant, pour exclure l'application de ce texte à la cession du fonds de commerce de la société Beynostbrico à la société Holdis, que cette dernière se serait, après la cession, débarrassée des produits et stocks récupérés de la première et aurait ainsi exprimé sa volonté de ne pas continuer en son sein une activité autonome de magasin de bricolage-jardinage, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article susvisé ;

2°/ qu'en déduisant de la vente des stocks et marchandises de la société Beynostbrico que la société Holdis aurait manifesté sa volonté de ne pas faire continuer en son sein une activité "autonome" de magasin de bricolage-jardinage, quand l'article L. 1224-1 du code du travail n'exige pas que l'activité poursuivie ou reprise par le cessionnaire le soit dans un cadre autonome, en étant exercée indépendamment des autres activités éventuelles de cette entreprise, de sorte que la société Holdis était en droit d'exploiter cette activité sous la forme de rayons spécialisés au sein de son magasin, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°/ qu'en retenant, pour écarter l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, qu'en vendant les stocks de la société Beynostbrico à prix réduits, la société Holdis n'aurait pas souhaité continuer en son sein l'activité de cette société, sans même rechercher si cette activité ne s'était pas en réalité poursuivie, non sous la forme d'un établissement indépendant, mais sous la forme de rayons consacrés à cette activité de bricolage-jardinage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1224-1 du code du travail ;

4°/ qu'en retenant, pour conclure que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'étaient pas remplies et que la société Holdis n'aurait donc pas été l'employeur de Mme X..., que si elle avait réellement repris l'activité de bricolage et de jardinage de la société Beynostbrico, il était évident que la société reprenneuse, qui disposait déjà de rayons correspondant à ces activités, aurait vu leur chiffre d'affaires augmenter dans des proportions très importantes ce qui n'aurait pas été le cas, la cour d'appel a statué par constatations impropres à justifier sa décision et l'a privée en conséquence de base légale au regard de l'article susvisé ;

5°/ que le salarié dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne peut prétendre qu'au maintien de sa qualification, de sa rémunération et de son ancienneté et non à son maintien dans un service strictement identique à celui dans lequel il travaillait avant le transfert ; que le changement de service du salarié ne signifie pas de facto que l'activité à laquelle il était affecté aurait disparu ; qu'en retenant, pour exclure l'existence d'un maintien de l'activité de l'entreprise Beynostbrico par la société Holdis, que cette dernière avait informé les salariés de la société cédante qu'ils n'auraient aucun droit acquis à continuer de travailler dans le secteur d'activité bricolage-jardinage, quand cette information ne permettait en rien de préjuger de la disparition de cette activité, la cour d'appel a une nouvelle fois statué par des motifs impropres à justifier sa décision et l'a privée en conséquence de base légale au regard de l'article L. 1224-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que, à la suite de la cession du fonds de commerce du 30 juin 2014, la société Holdis avait repris les seuls stocks de la société Beynostbrico, dont elle s'était débarrassée en les bradant dès juillet 2014, et avait imposé aux salariés repris une totale permutabilité avec les autres salariés de l'hypermarché, même affectés à l'épicerie ou à la charcuterie, a pu en déduire que l'entité économique autonome avait perdu son identité à l'occasion de la cession.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

8. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, d'indemnité pour repos compensateur non pris et d'indemnité pour travail dissimulé pour les périodes allant du 1er septembre 2012 au 31 décembre 2013 et du 1er juin 2014 au 4 juillet 2014, 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 raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; qu'est nulle la convention de forfait conclue en application d'un accord collectif dont les stipulations n'assurent pas cette garantie ; que tel est le cas des dispositions de l'article 3 du titre 2 de l'accord du 23 juin 2000 sur l'application de la loi sur la réduction du temps de travail dans la profession du bricolage ; qu'en jugeant que les dispositions conventionnelles applicables concernant les conditions de travail des cadres autonomes soumis à un forfait en jours étaient de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés restent raisonnable, la cour d'appel a violé 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. 3121-39 et L. 3121-45 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, interprétés à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ensemble l'article 3 de l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail dans la profession du bricolage.* »

Réponse de la Cour

Vu 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. 3121-39 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière 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 :

9. Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

10. Il résulte des articles susvisés de la directive de l'Union européenne que les États 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.

11. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

12. Pour débouter la salariée de ses demandes en rappels de salaire à titre d'heures supplémentaires, de repos compensateurs et d'indemnité pour travail dissimulé pour les périodes allant du

1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2013 et du 1^{er} juin 2014 au 4 juillet 2014, l'arrêt retient que les dispositions conventionnelles concernant les conditions de travail des cadres autonomes soumis à un forfait en jours sont bien de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait en jours restent raisonnables.

13. En statuant ainsi, alors que l'article 3 II de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT dans le secteur du bricolage, qui se borne à prévoir, d'une part, que le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci, d'autre part, que les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et ne peuvent être occupés plus de six jours par semaine et qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal formé par les sociétés Holdis et Beynost commercial ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de ses demandes en paiement de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, d'indemnité pour repos compensateur non pris et d'indemnité pour travail dissimulé pour les périodes allant du 1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2013 et du 1^{er} juin 2014 au 4 juillet 2014, l'arrêt rendu le 14 décembre 2018, 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 ;

Président :

Rapporteur :

Avocat général : Mme Roques, avocat général

Avocat(s) : SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel - SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

M. Cathala

M. Flores

référénaire

Partager cette page

-
-
-
-
-

Derniers arrêts de la chambre sur le même sujet (Statut collectif du travail)

- [Arrêt n°386 du 24 mars 2021 \(19-15.920\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00386](#)
- [Arrêt n°388 du 24 mars 2021 \(19-12.208\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00388](#)
- [Arrêt n°213 du 10 février 2021 \(19-13.383\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00213](#)
- [Arrêt n°132 du 27 janvier 2021 \(19-24.400\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00132](#)
- [Arrêt n°103 du 20 janvier 2021 \(19-16.283\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00103](#)

- Arrêt n°57 du 13 janvier 2021 (19-12.522 ; 19-12.527) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00057
- Arrêt n°76 du 13 janvier 2021 (19-20.736) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00076
- Arrêt n°72 du 13 janvier 2021 (19-13.977) - Cour de cassation - Chambre sociale -ECLI:FR:CCAS:2021:SO00072
- Arrêt n° 779 du 30 septembre 2020 (19-12.058) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00779
- Arrêt n°134 du 29 janvier 2020 (18-25.903) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO00134
- Arrêt n°1645 du 27 novembre 2019 (17-31.442) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO01645
- Arrêt n°1063 du 26 juin 2019 (17-28.287 à 17-28.292 ;18-10.953) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO01063
- Arrêt n°558 du 3 avril 2019 (17-11.970) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO00558
- Arrêt n° 2238 du 04 octobre 2017 (16-17.517 ; 16-17.518) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02238

- Arrêt n° 2131 du 21 septembre 2017 (15-25.531) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02131

- Arrêt n° 425 du 1er mars 2017 (16-10.047) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO00425

- Arrêt n° 228 du 1er février 2017 (15-24.310) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO00228

- Arrêt n° 2069 du 3 novembre 2016 (15-18.444) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2016:SO02069

- Arrêt n° 1416 du 11 juillet 2016 (15-12.752) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2016:SO01416

- Arrêt n° 1040 du 8 juin 2016 (15-11.324 ; 15-11.478 à 15-12.021) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2016:SO01040

Rechercher

>>