Image not found or type unknown

# Contestation de la convention collective du commerce de détail et de gros - Cass. Soc, 5 décembre 2018

**Commentaire d'arrêt** publié le **23/12/2018**, vu **1548 fois**, Auteur : Mesheuressup

**Remise en cause d'une convention de forfait en raison du non-respect des principes du droit communautaire et du droit au repos et à la santé du salarié**

Encore un cas classique : un licenciement pour faute grave dans une chaîne de supermarchés – la chaîne Aldi pour ne pas la nommer. Et un contentieux au cours duquel la salariée demande le paiement de ses heures supplémentaires.

Contrairement à d'autres arrêts précédemment exposés, ni l'arrêt ni les moyens du pourvoi ne mentionnent le montant des sommes exigées. On peut néanmoins penser qu'il devait être conséquent pour que la salariée estime utile de faire un recours en cassation.

Tout le problème du recours en cassation, c'est qu'il oblige le requérant à soulever un moyen de droit. Il ne s'agit donc pas de faire le procès qui est intervenu en première instance ou en appel mais de contester l'application par les juges de fond des textes au fondement des demandes de la salariée.

Et ici, l'arrêt en date du 5 décembre 2018 de la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle une règle fondamentale avec un visa classique depuis 2011. Le message est donc clair : la Cour de cassation n'a nullement l'intention de revenir sur la solution rendue à propos des conditions de validité des conventions de forfait jours

Reproduisons ci-après le visa de cassation :

*Vu 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 rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4 de la directive 1993/104/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 ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, repos compensateurs et de l'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient que la salariée assumait la gestion commerciale, la gestion du personnel, la participation à l'élaboration des objectifs du magasin, la comptabilité, l'entretien et la sécurité au sein de celui-ci, que si la convention collective applicable permet à l'employeur de prévoir des périodes de présence du responsable du magasin nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, cette disposition n'est pas exclusive de toute autonomie dans l'organisation de son travail et de son temps de travail dès lors que ces périodes de présence ne correspondent pas aux jours d'ouverture et à l'amplitude journalière d'ouverture, qu'aucune pièce produite par la salariée ne permet d'établir qu'elle devait être présente pendant l'intégralité de l'amplitude d'ouverture du magasin, que durant ses*

*entretiens individuels nonobstant ces allégations non prouvées, la salariée ne s'est jamais plainte de ce manque d'autonomie, au contraire au regard des éléments versés aux débats, la cour constate que les jours de repos hebdomadaire de la responsable de magasin qui étaient de trois jours n'étaient jamais les mêmes, que les horaires des collaborateurs sous sa responsabilité variaient eux aussi chaque semaine, qu'il n'est pas justifié que l'équipe mise à sa disposition était insuffisante et entraînait une charge de travail d'une importance telle qu'elle annihilait toute autonomie d'organisation et que les attestations versées aux débats par la salariée ne permettent pas non plus d'établir que celle-ci était présente tous les jours et toute la journée, qu'elle ne justifie pas qu'elle ne disposait pas d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps en sorte que la convention de forfaits en jours lui est opposable, constate que la directive 2003/88/CE ne prévoit pas de sanction en droit interne, qu'au surplus la salariée ne démontre pas un préjudice particulier quant au non respect de son temps de pause, qu'elle ne justifie pas ne pas avoir pu le prendre, que lors des entretiens individuels elle n'a pas attiré l'attention de son employeur sur ce point ;*

*Attendu cependant que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;*

*Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés 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 ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les dispositions de l'article 5.7.2. de la convention collective nationale 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, ne sont pas 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 ;*

Pour le dire autrement, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises,

- il est possible de contester une convention de forfait et par extension la convention collective au fondement de laquelle elle a été signée en se prévalant du droit communautaire ;
- la question du respect du temps de travail n'est pas dissociable de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur ;
- il n'est pas possible par un accord d'entreprise de modifier cet état de droit car les règles en matière de santé et de repos disposent d'une valeur constitutionnelle.

Par voie de conséquence, et on comprend pourquoi la salariée a effectué son pourvoi en cassation : il faut recalculer les heures supplémentaires comme si elle avait disposé d'un contrat de travail soumis à la durée légale, soit 35 heures. On comprend pourquoi pour les conventions de forfait, la formule Mesheuressup propose un double calcul des heures supplémentaires !

Mais ce n'est pas tout. Le deuxième moyen soulevé mérite également la plus grande attention.

*Vu l'article 1315 du code civil, dans sa rédaction applicable ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect des seuils de la directive 2003/88/CE, l'arrêt retient que celle-ci ne justifie pas avoir*

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

*pu prendre son temps de pause ;*

*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, la cour d'appel a violé le texte susvisé, par fausse application ;*

Autrement dit, il y a des durées légales et lorsque le salarié se prévaut d'un manquement en la matière, il revient à l'employeur de démontrer qu'il a respecté les règles en la matière. Bref, l'employeur doit disposer d'outils performants pour contrôler le temps de travail et user de son pouvoir de direction s'il ne veut pas se faire condamner

LE TEMPS EST VOTRE ARGENT

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés