

Texte intégral

FormationCass : Formation de section  
updatedByCass : 2023-07-06  
Solution : Cassation  
Chainage : 2021-06-03Cour d'appel de Rennes 0518/07581  
idCass : 64a50aacb8594705dbfcc852  
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2023:SO00804  
Publications : Publié au BulletinPublié aux Lettres de chambre  
Formation de diffusion : FS B  
numéros de diffusion : 804

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 5 juillet 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 804 FS-B

Pourvoi n° D 21-23.294

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

---

## AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

### ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 JUILLET 2023

La société Centre européen de peinture industrielle (CEPI), anciennement dénommée société Simon, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 4], [Localité 2], a formé le pourvoi n° D 21-23.294 contre l'arrêt rendu le 3 juin 2021 par la cour d'appel de Rennes (7e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. [J] [V], domicilié [Adresse 3], [Localité 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Centre européen de peinture industrielle, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [V], et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 7 juin 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavrois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Deltort, conseillers, Mmes Ala, Techer, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 3 juin 2021), M. [V] a été engagé en qualité de technicien commercial, le 1er septembre 2014, par la société Simon, devenue la société Centre européen de peinture industrielle. Son contrat de travail comportait une convention de forfait de 216 jours de travail par an et était soumis aux dispositions de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 22 septembre 2017, afin d'obtenir la condamnation de son employeur à lui verser un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires outre des dommages-intérêts pour travail dissimulé.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours, de le condamner à régler au salarié diverses sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires sur la période 2014/2017 outre les congés payés afférents, ainsi qu'à titre de dommages-intérêts pour perte de ses droits à la contrepartie obligatoire en repos au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, alors :

« 1°/ que l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 impose que soit précisé, lors de la conclusion d'une clause de forfait en jours, "la répartition initiale des jours compris dans le forfait" et "les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées", ainsi que "la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos" ; que l'article 4.2.9 susvisé prévoit encore non seulement le respect des repos quotidiens et hebdomadaires imposés par la loi, mais aussi que "L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum" et que "La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale" ; qu'il est également organisé "un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos" grâce à "Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés" qui est "tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur" ; que de plus, il est prévu que l'entretien au moins annuel portant "sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié" ; qu'il en résulte que la convention

collective litigieuse ne prévoit pas essentiellement un "entretien au moins annuel" avec le supérieur hiérarchique visant à faire en sorte que "la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité" reste "dans des limites raisonnables" et une consultation des institutions représentatives du personnel, mais également un suivi de la charge de travail afin d'assurer que la charge de travail reste raisonnable et d'assurer le respect des durées minimales de repos ; qu'en affirmant le contraire pour en déduire que "Dans la mesure où en réalité ces dispositions conventionnelles sont insuffisantes à garantir que l'amplitude et la charge de travail des ETAM au forfait annuel en jours permettent d'aboutir à une répartition équilibrée de leur temps d'activité et donc à assurer une protection effective tant de leur sécurité que de leur santé, il convient de juger nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours", la cour d'appel a violé l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;

2°/ que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations sont 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 du salarié, et assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ; que l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 impose notamment que le contrat de travail ou l'avenant instaurant un forfait en jours doivent préciser "la répartition initiale des jours compris dans le forfait" et "les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées", ainsi que "la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos" ; que l'article 4.2.9 susvisé prévoit encore non seulement le respect des repos quotidiens et hebdomadaires imposés par la loi, mais aussi que "L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum" et que "La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale" ; qu'il est organisé "un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos" grâce à "Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés" qui est "tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de

l'employeur" ; que de plus, l'accord collectif des ETAM du bâtiment impose que "La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié" ; qu'enfin "Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés" ; qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur doit notamment veiller au risque de surcharge de travail du salarié et y remédier, de sorte que le contrôle de la durée maximale de travail soit assuré ; que la cour d'appel aurait dû en déduire que les stipulations conventionnelles étaient de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ; qu'en jugeant au contraire que "Ce dispositif conventionnel n'est pas en soi de nature à assurer un niveau suffisant de contrôle et de protection tant de la sécurité que de la santé au travail des salariés concernés, s'agissant plus particulièrement du nécessaire suivi de la charge et de l'amplitude de travail" pour en déduire que "Dans la mesure où en réalité ces dispositions conventionnelles sont insuffisantes à garantir que l'amplitude et la charge de travail des ETAM au forfait annuel en jours permettent d'aboutir à une répartition équilibrée de leur temps d'activité et donc à assurer une protection effective tant de leur sécurité que de leur santé, il convient de juger nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours", la cour d'appel a violé l'article L. 3121-43 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006. »

#### 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, et l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 :

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

5. Il résulte des articles susvisés de la directive 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.

6. 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.

7. Pour dire nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours signée par le salarié, l'arrêt relève que l'article 4.2.9 de la convention collective nationale susvisée prévoit que « la situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié... Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives... L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ce temps de repos minimum. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné... Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT... seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés... La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte... ».

8. L'arrêt retient que ce dispositif conventionnel n'est pas de nature à assurer un niveau suffisant de contrôle et de protection tant de la sécurité que de la santé au travail des salariés concernés, s'agissant plus particulièrement du nécessaire suivi de la charge et de l'amplitude de travail, dès lors qu'il se limite pour l'essentiel à prévoir un entretien au moins annuel avec le supérieur hiérarchique, en visant de manière par trop générale que la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité doivent rester dans des limites raisonnables, et une consultation des institutions représentatives du personnel, qui n'est pas clairement détaillée.

9. En statuant ainsi, alors que l'article 4.2.9 prévoit également que l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos, qu'un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) est tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, que ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice, de sorte que répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assurent ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires les dispositions de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, dans sa version issue de l'avenant n° 3 étendu du 11 décembre 2012, qui imposent notamment à l'employeur de veiller au risque de surcharge de travail du salarié et d'y remédier, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

#### Portée et conséquences de la cassation

10. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif ordonnant à l'employeur de remettre au salarié un bulletin de paie, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes à l'arrêt d'appel, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

11. La cassation prononcée sur le premier moyen n'emporte pas, en revanche, cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours, en ce qu'il condamne la société Simon à régler à M. [V] les sommes de 31 059,17 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires sur la période 2014/2017, 3 105,92 euros au titre des congés payés afférents, outre les intérêts au taux légal, 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de ses droits à la contrepartie obligatoire en repos au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, majorée des intérêts au taux légal, et en ce qu'il lui ordonne de remettre à M. [V] un bulletin de paie, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes à la décision de la cour d'appel, l'arrêt rendu le 3 juin 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

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 Rennes autrement composée ;

Condamne M. [V] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 cinq juillet deux mille vingt-trois.