

568

R.G. : 13/00185

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
des minutes du Secrétariat-Greffier
de la Cour d'Appel de ROUEN il a été extrait
ce qui suit.

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE

ARRET DU 10 SEPTEMBRE 2013

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 18 Décembre 2012

APPELANTE :

Madame F. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représentée par M. Gérard BLOMME, délégué syndical, muni d'un pouvoir

INTIMEE :

Société CARREFOUR HYPERMARCHÉ
2 Avenue Gustave Picard
ZAC du Closaux Antes
76410 TOURVILLE LA RIVIERE

représentée par Me Patrick CHABERT, avocat au barreau de ROUEN

bra 2
M. Blomme
M. Chabert
M. Blomme
Unicité
Sal. employé
LEAR 2
Notifié :
10.09.13.

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 04 Juin 2013 sans opposition des parties devant Madame PAMS-TATU, Président, magistrat chargé d'instruire seul l'affaire.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame PAMS-TATU, Président
Monsieur HAQUET, Conseiller
Madame DELAHAYE, Conseiller

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme LOUE-NAZE, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 04 Juin 2013, où l'affaire a été mise en délibéré au 10 Septembre 2013

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 10 Septembre 2013, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame PAMS-TATU, Président et par Mme LOUE-NAZE, Greffier présent à cette audience.

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu les conclusions déposées les 21 mars et 4 avril 2013 et développées à l'audience du 4 juin 2013.

Mme [REDACTED] a été embauchée, en qualité d'équipière de service, par la société CARREFOUR par contrat durée déterminée, le 21 juillet 2003, puis par contrat à durée indéterminée, le 12 octobre 2003.

Le 2 juin 2008, elle a été mutée au CARREFOUR de Tourville-la-rivière, en qualité de stagiaire manager métier. Le 1^{er} juin 2009, elle a été nommée manager métier niveau VII B et affectée au secteur textile. À compter du 22 février 2010, elle est passée au secteur caisses. Le 22 avril 2010, il lui a été proposé une mission de déploiement des nouvelles technologies caisses. Le 25 mai 2010, elle a été affectée à l'établissement de Fournies (59) pour un remplacement de six mois au secteur caisses. Elle a eu un entretien le 11 août 2010 avec le responsable de CARREFOUR. Le 19 août 2010, son transfert au sein de l'établissement de Fournies lui a été confirmé. Le 21 août 2010, elle a eu un malaise sur son lieu de travail et été mise en arrêt de travail. Elle a repris son poste en novembre 2010. Par décision du 20 septembre 2011, la commission de recours amiable de la caisse primaire d'assurance maladie a reconnu ce malaise au titre de la législation sur les accidents du travail.

Par lettre du 19 novembre 2010, elle a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement puis licenciée par lettre du 6 décembre 2010 pour avoir indiqué qu'elle n'était plus mobile et refusé de réintégrer le collège employé, soit au sein du magasin d'origine CARREFOUR d'Évreux, soit de celui de Tourville La Rivière, sur le secteur bazar ou textile.

Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen lequel, par jugement du 18 décembre 2012, a ainsi statué :

- déclare licite le contrat en forfait jours de Madame [REDACTED] Fabienne,
- requalifie le licenciement de [REDACTED] en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- fixe son salaire moyen à 2.683,00 € brut mensuel,
- condamne la société CARREFOUR à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :
 - 24.000,00 € au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 700,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- condamne la société CARREFOUR au remboursement des allocations chômage à Pôle Emploi dans la limite de 6 mois,
- ordonne à la société CARREFOUR la remise à Madame [REDACTED] des documents de fin de contrat rectifiés sans prononcer d'astreinte,
- déboute [REDACTED] du surplus de ses demandes à savoir :
 - rappel de salaire 34.000,00 €,
 - repos compensateur 13.255,21 €,

- solde congés payés 676,25 €,
- indemnité de licenciement 7.090,55 €,
- affichage du jugement dans tous les établissements.
- déboute la société CARREFOUR de sa demande reconventionnelle,
- condamne la société CARREFOUR aux entiers dépens.

Mme [REDACTED] a interjeté appel et sollicite de voir :

- dire que l'accord d'entreprise CARREFOUR instituant le forfait jours est nul et que la convention de forfait est sans effet ;
- dire que la moyenne des 12 derniers mois est de : (sic)
- d'afficher le jugement bien à la vue du personnel dans tous ses établissements,
- condamner la société CARREFOUR HYPERMARCHES à payer à Mme [REDACTED]
 - indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier (12 mois)..... 47.369,04 €
 - rappel de salaires et heures supplémentaires.....34.000,00 €
 - indemnité pour repos compensateurs non pris.....13.255,21 €
 - rappel d'indemnité de licenciement 7.090,55 €
 - rappel d'indemnité de congés payés 676,25 €
 - article 700 du Code de procédure civile1.000,00 €
- ordonner à la société CARREFOUR HYPERMARCHES :
 - ▶ de remettre un bulletin de salaire et une attestation Pôle Emploi rectifiés, sous astreinte de 20 € par jour de retard et par document ;
 - ▶ d'afficher le jugement bien à la vue du personnel dans tous ses établissements,
- condamner la société CARREFOUR HYPERMARCHES à :
 - ▶ rembourser, dans la limite de 6 mois, les allocations de chômage perçues par la salariée,
 - ▶ tous les dépens, sous toutes réserves utiles.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le forfait jours

Le contrat de travail de travail de Mme [REDACTED] prévoyait un forfait annuel de 215 jours travaillés. Son emploi relevait de l'annexe III de la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire ainsi que des accords d'entreprise CARREFOUR.

Celle-ci soutient que son forfait est sans effet.

Selon l'article 5.7.2, conformément à l'article L. 212 - 15 - 3 du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut-être convenue avec les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils relèvent et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le critère d'autonomie mis en oeuvre dans les classifications professionnelles conduit à constater que relèvent de ce forfait les fonctions classées à partir du niveau 7 de classification par la branche ou par accord d'entreprise.

Or, Mme [REDACTED] a été nommée à compter du 1^{er} juin 2009 en qualité de manager métier, niveau 7 B.

L'article 5.7.2 de la convention collective précise que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, l'employeur étant tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être retenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en découle. A défaut d'un tel accord, le forfait en jours doit s'accompagner d'un contrôle et d'un décompte du nombre de jours travaillés par l'employeur ainsi que des journées ou demi-journées de repos prises, le salarié bénéficiant chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique assurant le suivi régulier de l'organisation de son travail, de l'amplitude de ses journées d'activité et de sa charge de travail, qui doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, de son travail, et le respect de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

L'employeur produit l'accord d'entreprise prévoyant les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres et de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en découle conformément à la convention collective.

Cependant, il ne justifie pas de la tenue effective du compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos expressément prévu par la convention collective d'entreprise CARREFOUR, ni des réunions paritaires restreintes pour effectuer le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, réunions permettant d'examiner l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail, ni de la tenue des entretiens annuels prévus par la convention collective, permettant de vérifier la bonne application des règles protectrices de la santé du salarié.

Compte tenu de ces manquements de l'employeur aux exigences conventionnelles, la convention de forfait en jours est nulle et Mme [REDACTED] ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

En application de l'article L 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accompli, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Mme [REDACTED] produit un décompte détaillé des heures effectuées semaine par semaine, corroboré par les attestations précises et circonstanciées de :

- Mme [REDACTED] indiquant que Mme DELHOUM-KILIAN était présente au magasin entre 7:00 et 19:00 sauf quand elle était de permanence où elle restait jusqu'au départ du dernier salarié, c'est-à-dire vers 21:30, qu'elle est arrivée à plusieurs reprises avant 7:00 pour les implantations, inventaires, soldes et partie après 19:00 ;

- Mme [REDACTED] ayant vu souvent Mme [REDACTED] arriver au magasin vers 5:00 et repartir vers 21:00.

Le passeport de formation récapitulant les formations suivies révèle aussi une amplitude importante des journées, la plupart du temps de 9 heures outre le temps de trajet pour Barentin.

De son côté, la société ne produit à l'appui de ses allégations aucun élément objectif sur les horaires de la salariée.

Il sera donc fait droit à la demande de rappel de salaire et repos compensateurs ainsi que de congés payés.

La société sera tenue de remettre à la salariée un bulletin de salaire rectifié sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte.

En revanche, il n'y a pas lieu d'afficher la décision dans tous ses établissements.

Il est équitable d'accorder à la salariée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile la somme précisée au dispositif.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirmes le jugement rendu le conseil de prud'hommes de Rouen le 18 décembre 2012 ;

Dit que la convention de forfait figurant dans le contrat de travail de [REDACTED] est nulle ;

Condamne la société CARREFOUR HYPERMARCHES à payer à Mme [REDACTED]

- 34.000,00 € à titre de rappel de salaires et heures supplémentaires,
- 13.255,21 € à titre d'indemnité pour repos compensateurs,
- 676,25 € à titre de rappel d'indemnité de congés payés,
- 1.000 € au titre de article 700 du Code de procédure civile,

Ordonne à la société CARREFOUR HYPERMARCHES de lui remettre un bulletin de salaire rectifié ;

Déboute Mme [REDACTED] du surplus de ses demandes ;

Condamne de Mme [REDACTED] aux dépens d'appel.

Le greffier

Le président

En vertu de la loi n° 2011-1056 du 28 septembre 2011, modifiée, relative à la fonction publique des magistrats du siège et du parquet, les magistrats du siège et du parquet sont nommés par décret en Conseil d'Etat. Les magistrats du siège et du parquet sont nommés par décret en Conseil d'Etat. Les magistrats du siège et du parquet sont nommés par décret en Conseil d'Etat.