

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**23 mars 2011**  
n° 09-72.956

**Sommaire :**

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 23 mars 2011 N° 09-72.956

Rejet

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 29 octobre 2009), que Mme X... a été engagée le 25 septembre 2001 par la société Lidl à temps partiel en qualité d'employée libre-service (caissière) ; que l'horaire de travail a été porté, par avenant du 26 avril 2002, à 31 heures hebdomadaires ; que le 17 mars 2005, la salariée a été victime d'un accident du travail à la suite duquel elle a été placée en arrêt jusqu'au 28 février 2006 ; qu'à l'issue de deux examens médicaux, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste et "apte à un poste ne nécessitant aucun mouvement répété des membres supérieurs. Apte à un emploi de type administratif" ; qu'après consultation des délégués du personnel, la salariée a été licenciée le 17 mai 2006 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une indemnité pour non-respect des dispositions sur le temps de pause, alors, selon le moyen :

1°/ que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; que la cour d'appel a constaté que les décomptes de Mme X..., qui réclamait le paiement de temps de pause prétendument dus, étaient confus et artificiels, dans la mesure où elle détermine son temps de travail quotidien par rapport à une moyenne fondée sur la durée mensuelle travaillée, et non en fonction des horaires effectivement réalisés ; qu'en retenant pourtant un manquement de la société Lidl à ses obligations légales relatives au temps de pause, au motif qu'elle ne s'expliquait pas sur les règles appliquées à la salariée et ne la contredisait pas en ce qu'elle affirmait qu'elle pouvait effectuer un temps de travail quotidien de plus de six heures, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil, ensemble l'article L. 3121-33 du code du travail ;

2°/ que le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas, à lui seul, reconnaissance de ce fait ; qu'en tenant pour acquis, du seul fait que la société Lidl ne la contredisait pas, que la salariée pouvait effectuer un temps de travail quotidien de plus de six heures, pour en déduire qu'elle avait droit à une pause minimale de vingt minutes dont elle n'avait pas bénéficié, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

3°/ qu'en vertu de l'article L. 3121-33 du code du travail, le salarié a droit à une pause minimale de 20 minutes dès lors qu'il a effectué six heures de travail effectif consécutives ; qu'en l'espèce, en considérant qu'il se déduisait de l'affirmation de la société Lidl selon laquelle les salariés n'atteignaient jamais le seuil déclencheur de six heures consécutives puisque le temps de travail est obligatoirement interrompu par une pause de 7 minutes prise à l'intérieur de la demi-journée de travail, voire par une pause déjeuner de 35 minutes dès que l'horaire planifié est à cheval sur l'intervalle 12/14 heures, que la société n'appliquait pas les règles légales concernant le temps de pause, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail ;

4°/ qu'il résulte à tout le moins des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail que ce n'est qu'après six heures de travail effectif que le salarié doit obligatoirement bénéficier d'une pause d'au moins vingt minutes ; que la société Lidl faisait valoir que non seulement les salariés bénéficiaient d'une pause de 7 minutes au cours de la demi-journée, nécessairement inférieure à 6 heures de travail, de sorte que cette demi-journée n'ouvrait pas droit à une pause de 20 minutes, mais qu'il bénéficiait encore d'une pause déjeuner de 35 minutes dès lors que l'horaire planifié est à cheval sur l'intervalle 12h/14 heures ; qu'en considérant de manière générale et abstraite qu'en se prévalant d'un tel dispositif, la société Lidl avait nécessairement méconnu les dispositions légales, sans caractériser en quoi Mme Yasmina X... effectuait plus de six heures de travail quotidien effectif planifiées en dehors de l'intervalle 12h-14h, sans bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir rappelé que selon l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, la cour d'appel, analysant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté, sans inverser la charge de la preuve, que la salariée effectuait un temps de travail quotidien de plus de six heures ; qu'elle en a déduit à bon droit qu'elle pouvait prétendre à une pause minimale de 20 minutes dont elle n'avait pas bénéficié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lidl aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lidl à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mars deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux conseils pour la société Lidl.

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que la société Lidl avait manqué à son obligation de reclassement et méconnu les dispositions de l'article L. 122-32-5, devenu L. 1226-10 du code du travail et D'AVOIR condamné la société Lidl à payer à Mme Yasmina X... la somme de 18.200 euros à titre d'indemnité nette de CSG-CRDS sur le fondement de l'article L. 122-32-7 devenu L. 1226-15 du code du travail ;

AUX MOTIFS PROPRE QUE « il ressort des explications données par la société Lidl que celle-ci a éliminé d'office tout reclassement au sein des magasins dans la mesure où elle se prévaut de la polyvalence de ses salariés, règle qui gouverne l'organisation du travail au sein de l'entreprise et implique nécessairement des tâches de manutention pour les employés des magasins. Toutefois, cette règle, si elle est compréhensible et légitime, ne doit pas occulter l'obligation faite à l'employeur de chercher à reclasser le salarié y compris par adaptation ou aménagement du poste de travail, solution exclue manifestement par la société appelante. S'agissant des postes administratifs, la société Lidl observe qu'ils nécessitent des compétences particulières mais ne prétend aucunement que Madame X..., de niveau Bac + 2, n'était pas en mesure de les occuper alors même que la salariée verse aux débats le témoignage d'employés (Madame Y..., Madame Z...) soulignant qu'aucun diplôme n'était exigé, la société procédant à une formation interne. Au demeurant dans un courrier du 25 avril 2006, la direction régionale de Nantes indique à Madame X... qu'après avoir fait une recherche en son sein, elle avait interrogé l'ensemble des directions régionales pour vérifier l'existence d'un poste vacant de type administratif ce qui signifie que la salariée était en mesure d'occuper un tel poste. Il est exact que le 22 mars 2006, la direction régionale de Nantes a sollicité les autres directions régionales sur l'existence d'un poste de travail compatible avec les préconisations du médecin du travail concernant Madame X... ; la rapidité des réponses négatives adressées dès le lendemain ou le surlendemain exclut, comme l'a relevé le premier juge, une réelle volonté de reclassement et confirme qu'il s'agit d'une recherche purement formelle alors même que plusieurs salariés attestent de la possibilité, au sein des directions régionales (entrepôts), voire des magasins, d'aménager des postes pour des salariés dont les capacités physiques sont altérées. Il est ainsi manifeste que la société Lidl se prévaut tant de son organisation fonctionnelle générale du travail que de l'inexistence de poste disponible sans étude des possibilités d'aménagement ce qui est d'ailleurs démontré par le document intitulé "bilan des actions du plan déformation 2005" produit par Madame X... qui fait état de ce que sur les 121 et 133 salariés déclarés définitivement inaptés en 2003 et 2004, un seul avait été reclassé chaque année. Dans ces conditions, le premier juge a retenu juste titre que la société Lidl ne justifiait pas de l'accomplissement de son obligation de reclassement et en conséquence que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse » (arrêt p.4, alinéas 2 à 6) ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS « l'avis d'inaptitude du 16 mars 2006 est ainsi rédigé : « après 1ère visite le 1er mars 2006. Inapte au poste 2ème visite. Apte à un poste ne nécessitant aucun mouvement rapide des membres supérieurs. Apte à un emploi de type administratif. » ; « si la réunion des délégués du personnel était obligatoire, s'agissant d'un accident du travail, le fait que ceux-ci n'aient formulé aucune observation sur le reclassement de la salariée, est totalement inopérant pour valoir preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement. Pour justifier de l'exécution de cette obligation, la société produit un fax daté du 22 mars 2006 qu'elle a envoyé depuis sa direction régionale de Sautron à l'ensemble des autres directions régionales, fax qui reprenait les termes de l'avis d'inaptitude. Elle fournit les réponses négatives des 16 directions régionales datées des 23 et 24 mars, et pour l'une d'entre elles du 29 mars 2006. Ces réponses, qui ne constituent que des éléments de preuve que la société s'est constituée pour elle-même, se limitent toutes à conclure de manière laconique et non circonstanciée, à l'indisponibilité de postes de reclassement : aucune ne précise le type de recherche effectuée, le nombre et la nature des emplois susceptibles de correspondre aux préconisations du médecin du travail et les recherches de mutation, transformations de postes ou aménagement du temps de travail qui auraient été opérées. S'il n'est pas contesté que les magasins Lidl sont des petites ou moyennes structures employant des caissiers, chefs caissiers et responsable magasin qui tous effectuent des travaux de manutention, la société qui déclare employer 16.500 salariés ne justifie d'aucune recherche au-delà de cette organisation actuelle, en vue d'une transformation d'un poste de telle sorte que celui-ci n'impliquerait plus les mouvements prohibés par le médecin du travail. Pour ce qui concerne ses services purement administratifs, la société affirme sans aucunement le démontrer, qu'elle n'y emploie que 2 % de ses effectifs, élément que la salariée ne peut vérifier. A supposer cette affirmation exacte, elle ne justifie pas des mouvements intervenus dans ces services administratifs, se limitant à évoquer «un turn-over quasiment nul». Enfin concernant la notion de groupe, bien qu'interpellée à cet égard dès l'audience de bureau de jugement, la société Lidl ne fournit au débat aucun élément à cet égard, se limitant à affirmer qu'elle est une société juridiquement totalement indépendante sans préciser notamment les liens financiers la liant à d'autres sociétés nationales ou étrangères. Enfin, la possibilité de mise en place d'une convention particulière avec l'ANPE pour favoriser le reclassement, convention prévue par un accord d'entreprise, ne saurait valoir à elle seule, pour l'employeur exécution de son obligation de reclassement. Il résulte de ce qui précède, que la société Lidl ne justifie pas, ainsi qu'il lui en incombe, de l'accomplissement de son obligation de reclassement : le licenciement pour motif d'inaptitude sera en conséquence déclaré dénué de cause réelle et sérieuse. Le licenciement ayant été prononcé en méconnaissance des dispositions de l'alinéa 1er des dispositions de l'article L. 122-32-5, Mme X..., qui ne souhaite pas sa réintégration, est fondée à demander, en application de l'article L. 122-32-7 une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire » (jugement, p.3, alinéas 7 et suivants ; p.4, alinéas 1 à 6) ;

1°) ALORS QUE le reclassement du salarié déclaré inapte doit être exclusivement recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise ; qu'en retenant, après avoir constaté que la société Lidl avait interrogé l'ensemble des directions régionales sur l'existence d'un poste de travail compatible avec les prescriptions du médecin du travail, que cette recherche n'était pas sérieuse dès lors qu'il était établi que la société Lidl avait la possibilité d'aménager des postes pour des salariés dont les capacités physiques sont altérées et qu'un document faisait état de ce qu'un seul salarié aurait été reclassé chaque année sur l'ensemble des salariés déclarés définitivement inaptés en 2003 et 2004, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à établir qu'il existait des postes disponibles susceptibles de convenir à la situation de Mme Yasmina X..., n'a pas caractérisé de manquement de la société Lidl à son obligation de reclassement, violant ainsi l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°) ALORS QUE si l'employeur doit mettre en oeuvre de manière sérieuse, effective et loyale l'obligation de reclassement, il n'a à cet égard qu'une obligation de moyen, et non de résultat ; qu'il respecte suffisamment cette obligation en interrogeant l'ensemble des directions régionales de l'entreprise sur la disponibilité d'un poste de reclassement, en précisant les contraintes résultant des préconisations du médecin du travail ; qu'en l'espèce, en considérant que la société Lidl n'avait pas respecté son obligation de reclassement bien qu'ayant interrogé toutes les autres directions régionales sur l'existence d'un

poste de travail compatible avec les préconisations du médecin du travail, au motif inopérant que la rapidité des réponses négatives excluait une réelle volonté de reclassement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le reclassement du salarié déclaré inapte doit être exclusivement recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise ; que la société LIDL faisait valoir que compte tenu de l'organisation du travail dans le magasin selon le système de polyvalence destiné à répartir les tâches pénibles de manutention sur l'ensemble des postes, approuvé par les salariés, il n'était pas possible de décharger totalement la salariée de toute tâche de manutention sans surcharger et donc modifier les autres postes en leur rajoutant de telles tâches, ni perturber du même coup le bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en considérant que la société Lidl n'avait pas respecté son obligation de reclassement pour n'avoir pas adapté ou aménagé le poste de Mme X..., sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si un tel aménagement n'était pas exclu, tant au regard de la situation des autres salariés que du bon fonctionnement de l'entreprise, par l'impossibilité de surcharger les autres postes de tâches de manutention, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à établir qu'il existait des postes disponibles susceptibles de convenir à la situation de Mme Yasmina X..., n'a pas caractérisé de manquement de la société Lidl à son obligation de reclassement, et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

4°) ALORS QUE la recherche des possibilités de reclassement du salarié inapte, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, doit être étendue au sein du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient au juge, qui reproche à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement au niveau du groupe, de caractériser le groupe – et donc les possibilités de permutation – dans le périmètre duquel le reclassement aurait dû être recherché ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour reprocher à la société Lidl de n'avoir pas cherché à reclasser le salarié au sein du groupe auquel elle appartiendrait, à affirmer que, sur la notion de groupe, la société Lidl prétendait être juridiquement totalement indépendante et ne précisait pas les liens financiers la liant à d'autres sociétés nationales ou étrangères, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à caractériser l'existence d'un groupe au sein duquel l'employeur aurait eu l'obligation d'étendre ses recherches de reclassement, et a derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société Lidl à payer à Mme Yasmina X... la somme de 500 euros à titre d'indemnité pour non respect des dispositions sur le temps de pause ;

AUX MOTIFS QUE L'article L. 220-2 devenu L. 3121-33 du code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, disposition qui doit se combiner tant avec celle de la convention collective nationale du commerce à dominance alimentaire selon laquelle toute heure travaillée donne droit à une pause de 3 minutes, que celles des accords d'entreprise conclus au sein de la société Lidl ; que celui du 3 août 1999 précise qu'en ce qui concerne les temps partiels magasin, les salariés bénéficieront d'une indemnité correspondant à 30 minutes de pause payée pour un minimum de 22 heures de travail hebdomadaires et d'une pause prise de six minutes (portées à 7 depuis avril 2004) pour toute demi-journée de travail, pause devant être prise à l'intérieur de l'amplitude de travail, toute amplitude supérieure à 6 heures étant considérée comme comptant deux-demi journées et avant droit à 12 minutes de « pauses payées à prendre ; que bien que les décomptes de Mme X... soient confus et artificiels, dans la mesure où elle détermine son temps de travail quotidien par rapport à une moyenne fondée sur la durée mensuelle travaillée, et non en fonction des horaires effectivement réalisés, il n'en reste pas moins qu'elle reproche à la société Lidl de ne pas l'avoir fait bénéficier de la pause de 20 minutes pour une amplitude de six heures de travail ; ... qu'il se déduit de l'affirmation de la société Lidl selon laquelle, en tout état de cause, « les caissiers employés en libre-service comme les chefs caissiers n'atteignent jamais ce déclencheur de six heures consécutives puisque le temps de travail est obligatoirement interrompu par une pause de sept minutes prise à l'intérieur de la demi-journée de travail, voire par une pause déjeuner de 35 minutes dès que l'horaire planifié est à cheval sur l'intervalle 12h-14h », qu'elle n'appliquait pas les règles légales concernant les temps de pause, notamment celle de 20 minutes pour 6 heures travaillées ; en effet, si le droit de pause, au sens de l'article L 321-33 du code du travail, n'est acquis que lorsque le salarié accomplit six heures de travail effectif, pause non comprise, celle-ci peut être prise avant que la durée de six heures ne soit entièrement écoulée » ; « Madame X... n'ayant pas été contredite en ce qu'elle pouvait effectuer un temps de travail quotidien de plus de six heures pouvait ainsi prétendre à cette pause minimum de 20 minutes dont elle n'a manifestement pas bénéficié » ; « dans ces conditions, le non-respect des temps de pause par la société Lidl justifie qu'il soit alloué à Madame X... une indemnité de 500 euros » (arrêt p.5, alinéas 6 et 7) ;

1°) ALORS QUE celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; que la cour d'appel a constaté que les décomptes de Mme X..., qui réclamaient le paiement de temps de pause prétendument dus, étaient confus et artificiels, dans la mesure où elle détermine son temps de travail quotidien par rapport à une moyenne fondée sur la durée mensuelle travaillée, et non en fonction des horaires effectivement réalisés ; qu'en retenant pourtant un manquement de la société Lidl à ses obligations légales relatives au temps de pause, au motif qu'elle ne s'expliquait pas sur les règles appliquées à la salariée et ne la contredisait pas en ce qu'elle affirmait qu'elle pouvait effectuer un temps de travail quotidien de plus de six heures, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil, ensemble l'article L. 3121-33 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas, à lui seul, reconnaissance de ce fait ; qu'en tenant pour acquis, du seul fait que la société Lidl ne la contredisait pas, que la salariée pouvait effectuer un temps de travail quotidien de plus de six heures, pour en déduire qu'elle avait droit à une pause minimale de vingt minutes dont elle n'avait pas bénéficié, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

3°) ALORS EN OUTRE QU' en vertu de l'article L. 3121-33 du code du travail, le salarié a droit à une pause minimale de 20 minutes dès lors qu'il a effectué six heures de travail effectif consécutives ; qu'en l'espèce, en considérant qu'il se déduisait de l'affirmation de la société Lidl selon laquelle les salariés n'atteignaient jamais le seuil déclencheur de six heures consécutives puisque le temps de travail est obligatoirement interrompu par une pause de 7 minutes prise à l'intérieur de la demi-journée de travail, voire par une pause déjeuner de 35 minutes dès que l'horaire planifié est à cheval sur l'intervalle 12/14 heures, que la société n'appliquait pas les règles légales concernant le temps de pause, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail ;

4°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHÈSE, QU'il résulte à tout le moins des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail que ce n'est qu'après six heures de travail effectif que le salarié doit obligatoirement bénéficier d'une pause d'au moins vingt minutes ; que la société Lidl faisait valoir que non seulement les salariés bénéficiaient d'une pause de 7 minutes au cours de la demi-journée, nécessairement inférieure à 6 heures de travail, de sorte que cette demi-journée n'ouvrait pas droit à une pause de 20 minutes, mais qu'il bénéficiait encore d'une pause déjeuner de 35 minutes dès lors que l'horaire planifié est à cheval sur l'intervalle 12h/14 h ; qu'en considérant de manière générale et abstraite qu'en se prévalant d'un tel dispositif, la société Lidl avait nécessairement méconnu les dispositions légales, sans caractériser en quoi Mme Yasmina X... effectuait plus de six heures de travail quotidien effectif planifiées en dehors de l'intervalle 12h-14h, sans bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail.

**Composition de la juridiction** : M. Trédez (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Me Le Prado, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano  
**Décision attaquée** : Cour d'appel de Rennes 2009-10-29 (Rejet)

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.