



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° U2512008		SO	
Décision attaquée : 20 décembre 2024 de la cour d'appel de Douai			

Mme [E] [D] C/ la société Tout chaud	
rapporteur : Alice Thibaud	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	interprétation article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (dérogation aux deux jours consécutifs de repos hebdomadaire)
Appréciation de la question posée	☒ question nouvelle importante

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) : désignation des moyens et branches concernés	- 3 ^{ème} , 4 ^{ème} et 5 ^{ème} branches du premier moyen - second moyen
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [D] a été engagée en qualité de vendeuse aide-pâtissière, par la société Tout chaud, à compter du 28 septembre 1993.

A compter du 1^{er} juin 2002, elle a été promue responsable de magasin.

La convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 est applicable à la relation de travail.

A compter du 8 septembre 2020, la salariée a été placée en arrêt maladie.

Le 15 octobre 2020, elle a été déclarée inapte à son poste avec impossibilité de reclassement.

Par lettre du 30 novembre 2020, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par requête du 22 janvier 2021, elle a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 19 octobre 2022, le conseil de prud'hommes de Tourcoing a, notamment :

- rejeté les demandes au titre du harcèlement moral ;
- rejeté la demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention et de sécurité ;
- dit que l'inaptitude n'était pas d'origine professionnelle.

Par arrêt du 20 décembre 2024, la cour d'appel de Douai a, entre autres dispositions :

- rejeté les demandes au titre du harcèlement moral ;
- rejeté la demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de prévention ;
- rejeté les demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- rejeté les demandes sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de Mme [D] .

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° U2512008 Du 20 février 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 20 juin 2025 (article 700 CPC : 3500 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	Mémoire en défense : déposé le 18 août 2025 (article 700 CPC : 3000 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - Premier moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et les demandes subséquentes, alors :

« 1 °/ d'une part, que le juge ne peut méconnaître les termes du litige, tels qu'ils sont définis par les parties ; que pour juger que le jour unique de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail de Madame [D] ne méconnaissait pas les dispositions de l'article 34 de la Convention collective nationale de la restauration rapide et exclure, en conséquence, tout agissement de harcèlement moral imputable à l'employeur, la cour d'appel a affirmé que « les parties se sont accordées pour déroger aux deux jours de repos hebdomadaire en cas d'ouverture 7 jours sur 7, comme le permettent les dispositions précitées » ; qu'en statuant ainsi, quand il n'était pas contesté par les parties que le magasin de [Localité 1] dans lequel travaillait la salariée était ouvert seulement 6 jours sur 7, et non 7 jours sur 7, de sorte que la dérogation conventionnelle aux 2 jours de repos consécutifs par semaine en cas d'ouverture de l'établissement 7 jours sur 7 n'était pas applicable en l'espèce, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ d'autre part et subsidiairement, que selon l'article 34 de la Convention collective nationale de la restauration rapide « Le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement pris à jour fixe. Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de : pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 : 2 jours consécutifs. Il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du code du travail, dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement » ; que pour exclure tout agissement de harcèlement moral imputable à l'employeur, la cour d'appel a affirmé que « les parties se sont accordées pour déroger aux deux jours de repos hebdomadaire en cas d'ouverture 7 jours sur 7, comme le permettent les dispositions précitées » et que « s'agissant d'un accord entre les parties permis par les dispositions de la convention collective, [E] [D] ne peut reprocher à son employeur de ne pas avoir respecté ces dispositions, d'autant qu'elle ne démontre aucunement, alors qu'elle travaille selon ce rythme depuis 18 ans, s'être plainte auprès de son employeur de ce qu'il ne lui convenait plus et qu'elle souhaitait le changer » ; qu'en statuant ainsi, quand la convention collective permettait seulement de déroger, par voie contractuelle, à la règle des 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs et non à la règle des 2 jours de repos hebdomadaire, la cour d'appel a violé l'article 34 susvisé ;

3° / de troisième part, que l'exposante avait fait valoir dans ses conclusions d'appel qu'« aucune directive, note de service, instruction n'a été établie par l'employeur pour gérer cette situation ou encore fixer une pause de 20 minutes et ses modalités de mise en œuvre dans un établissement où la salariée se trouvait seule sans autorisation de fermer son point de vente bien évidemment » (page 13) ; que pour juger que le grief tiré de l'impossibilité pour la salariée de prendre sa pause et d'aller aux toilettes lorsqu'elle se trouvait seule dans le magasin n'était pas établi et rejeter, en conséquence, sa demande au titre du harcèlement moral, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que « les responsables de magasin jouissent d'une certaine liberté dans la gestion de leur magasin, notamment pour le recrutement et la planification des horaires, ce qui inclut également les consignes relatives aux temps de pause » et que « [E] [D] ne peut en conséquence reprocher à son employeur de ne pas avoir donné de directives ni d'instructions relatives à la prise de pauses alors qu'elle était responsable du point de vente et qu'il lui appartenait, dans la mesure où elle-même ou la salariée était régulièrement seule en magasin, d'indiquer les consignes permettant notamment à la personne présente de se rendre aux toilettes et de prendre des pauses » ; qu'en s'abstenant ainsi de répondre au chef péremptoire des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que toute consigne relative à la possibilité pour Madame [D] d'aller aux toilettes lorsqu'elle était seule dans le magasin était inutile en raison de l'interdiction qui lui était faite de fermer, même temporairement, le magasin de [Localité 1] durant les heures d'ouverture, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4° / de quatrième part, que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour juger que le grief tiré de l'impossibilité pour Madame [D] de prendre une pause et se rendre aux toilettes lorsqu'elle se trouvait seule dans le magasin n'était pas établi et exclure, en conséquence, tout agissement de harcèlement moral imputable à l'employeur, la cour d'appel a affirmé que « s'il est en outre exact qu'au lieu de trois vendeuses travaillant pour le magasin de [Localité 1] avant le confinement, elles n'étaient plus que deux pendant le congé parental de Mme [G], [E] [D] ne démontre aucunement avoir sollicité de son employeur que soit envisagé un recrutement ou s'être plainte de la difficulté de n'être que deux à se répartir le travail sur le point de vente » ; qu'en statuant ainsi, sans cependant examiner le document « Covid : informations et protocoles de réouverture partielle » (pièce n°32, en productions) versé aux débats par l'exposante qui précisait expressément que « notre entreprise a perdu plus de 1 000 000 € de chiffre d'affaires sur la période de confinement. Malgré les annonces, absolument aucune aide financière ne nous a été versée à ce jour » et qu'en conséquence « une adaptation des volumes d'heures de travail au chiffre d'affaires sera nécessaire pour atteindre rapidement la rentabilité nécessaire à la survie de l'entreprise et au remboursement de la dette contractée pour conserver les emplois. C'est pourquoi la totalité des équipes ne reprendra pas tout de suite son poste. Les responsables de magasin seront fortement sollicités. Ils s'appuieront prioritairement sur les équipiers les plus autonomes et les plus polyvalents » (page 18 du document), ce dont il résultait que Madame [D] s'était vue interdire l'embauche d'une seconde vendeuse destinée à la seconder dans le magasin, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5° / enfin qu'il résulte des articles L 1152-1 et de L 1154-1 du code du travail que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral; que dans

l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en affirmant, pour exclure l'existence d'agissements de harcèlement moral imputables à l'employeur, que « l'ensemble des pièces médicales produites établissent la réalité des difficultés de santé que [E] [D] a présentées, mais pas leur genèse dès lors que les médecins n'ont connu de sa situation que ce qu'elle a bien voulu leur en dire », sans cependant prendre en considération ni le courrier du Centre

Hospitalier de [Localité 2] qui attestait d'une prise en charge de la salariée en raison d'une cystite le 11 juillet 2020 (pièce n°7, en productions) ni le courrier du médecin du travail précisant, le 3 septembre 2020, que Madame [D] était sujette à des « épisodes d'infections urinaires (absences de pauses au travail) » (pièce n°8, en productions), la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L1154-1 du code du travail ».

2.2 - Second moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de dire que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, alors « que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que selon le dernier alinéa de l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire » ; qu'en se bornant à affirmer, pour rejeter la demande de Madame [D] tendant à constater l'origine professionnelle de son inaptitude, que « [E] [D] ne communique aucune pièce de nature à retenir l'existence d'une maladie professionnelle puisqu'il n'est ni soutenu ni démontré que l'épuisement professionnel qu'elle invoque, qui ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles, a entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25% », sans cependant rechercher si l'épuisement professionnel et la souffrance psychologique de Madame [D], médicalement constatés par le médecin du travail (pièce n°8, en productions), son médecin traitant (pièce n°9, en productions) et sa psychologue (pièce n°12, en productions), ne constituaient pas, au sens de l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale, une pathologie psychique pouvant être reconnue comme une maladie professionnelle directement causée par le travail habituel de la salariée et entraînant une incapacité permanente à l'origine de son inaptitude, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ».

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

1^{er} moyen, pris en sa 3^{ème} branche : Le grief n'est pas fondé.

En effet, la cour d'appel, outre qu'elle n'était pas tenue de répondre à de simples allégations, dépourvues d'offre de preuve et contestées par l'employeur, a, retenant qu'il appartenait à la salariée d'indiquer elle-même les consignes permettant de se rendre aux toilettes et de prendre des pauses, répondu aux conclusions prétendument omises.

1er moyen, pris en sa 4^{ème} branche : Le grief n'est pas fondé.

En effet, les juges du fond ne sont pas tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, ni de s'expliquer sur les pièces qu'ils décident d'écarter

1^{er} moyen, pris en sa 5^{ème} branche : Le grief n'est pas fondé.

En effet, aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » .

L'article L. 1154-1 du code du travail instaure une règle de preuve partagée. Ainsi, en cas de litige, le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Selon une jurisprudence constante (Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° [10-27.766](#) , Bull., 2012, V, n° 170 ; Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° [13-18.362](#) , Bull., 2014, V, n° 252 ; Soc., 15 février 2023, pourvoi n° [21-20.572](#) , publié), il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient aux juges du fond :

1°) d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits ;

2°) d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

3°) dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Depuis l'arrêt de plénière de chambre rendu le 8 juin 2016 (Soc. 8 juin 2016, pourvoi n° [14-13.418](#) , Bull., V, n° 128), la Cour de cassation, sans remettre en cause son contrôle sur l'application par les juges du fond de la règle de preuve partagée, leur laisse désormais le soin d'apprécier souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Ainsi, la chambre sociale rejette les pourvois qui ne tendent qu'à remettre en cause ce pouvoir souverain dévolu aux juges du fond (Soc., 10 février 2021, pourvoi n° [19-13.454](#) ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° [19-24.541](#)).

La censure n'est encourue que lorsque les juges méconnaissent leur office, soit qu'ils n'aient pas examiné des éléments avancés par le salarié (Soc., 5 février 2025, pourvoi n° [23-22.570](#) ; Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° [23-14.900](#) ; Soc., 20 décembre 2023, pourvoi n° [22-17.275](#) ; Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° [19-19.511](#) ; Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° [19-20.158](#) ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° [18-22.055](#)), soit qu'ils aient procédé à une appréciation séparée de chacun des éléments invoqués en

méconnaissance du régime probatoire applicable (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° [20-20.496](#) ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° [19-26.122](#)), soit qu'ils n'aient pas vérifié que les faits retenus comme laissant supposer l'existence d'un harcèlement étaient justifiés par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° [21-12.811](#)).

En l'espèce , la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur augmentation, ni de s'expliquer sur les pièces qu'elle décide d'écarter, a, appréciant souverainement la portée des pièces versées, retenu que l'ensemble des pièces médicales produites établissaient la réalité des difficultés de santé de la salariée mais pas leur genèse, prenant ainsi en considération les pièces prétendument négligées.

2nd moyen : Le grief n'est pas fondé.

En effet, d'une part, contrairement à ce que soutient le moyen, la salarié ne prétendait pas que l'épuisement professionnel et la souffrance psychologique constituaient au sens de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale une maladie professionnelle, mais seulement que « l'incapacité a pour origine les conditions de travail dégradées qu'a connues la salariée », et d'autre part, la cour d'appel, relevant que l'épuisement invoqué par la salariée ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles visé par l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et qu'il n'est pas démontré qu'il aurait entraîné une incapacité permanente au sein de ce texte, a procédé à la recherche prétendument omise.

4 - Identification des points de droit faisant difficulté à juger

- *La cour d'appel a-t-elle méconnu les termes du litige ?*

- *L'article 34 de la convention collective de la restauration rapide du 18 mars 1988 permet-il de déroger aux deux jours de repos hebdomadaire qu'il prévoit ?*

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5-1 - Sur le grief tiré de la méconnaissance des termes du litige (première branche du premier moyen).

Dans ses conclusions devant la cour d'appel, la salariée indiquait en page 5 :

Dans ces conditions, le commerce étant ouvert six jours sur sept et Madame [D] n'ayant pour l'aider qu'une seule vendeuse employée à temps partiel, elle devait assurer seule le service à la clientèle en alternance avec sa subordonnée.

[...]

De même, le magasin étant ouvert six jours sur sept, elle ne bénéficiait pas des deux jours de repos (continus ou pas) **prévus par l'article 34 de la convention collective de la restauration rapide applicable à l'entreprise** (nonobstant les dispositions de son contrat de travail datant de 2002 qui ne peut déroger à la règle conventionnelle).

L'employeur indiquait pour sa part en page 27 de ses conclusions :

Lorsqu[e la salariée] est avenantée au poste de Responsable de magasin le 1er juin 2002, il est prévu que :

« DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

vosre horaire mensuel de travail est fixé à 157H67N moyennant un jour de repos par semaine. Compte tenu de la spécificité de notre activité, nos magasins sont ouverts chaque jour de la semaine. Vous serez donc amené à travailler les dimanches et jours fériés, sauf Noël.

En aucun cas il ne sera accepté d'heures supplémentaires eu égard au profil de votre fonction et à la latitude de manoeuvre dont vous disposez pour organiser votre travail : Responsable de magasin, vous êtes aussi responsable de la gestion de vos horaires . »

Le contrat confirme que la société est amenée à ouvrir tous les jours de la semaine y compris le dimanche, ce à quoi elle procède régulièrement.

Ces dernières années, la fréquentation de ses magasins le dimanche étant moindre, elle ouvre moins fréquemment 7/7 jours.

La cour d'appel a énoncé, après avoir rappelé l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide :

Sur l'obligation de travailler six jours sur sept au mépris des deux jours de repos institués par la convention collective

[...]

En l'espèce, l'avenant au contrat de travail de [E] [D] de 2002 concernant ses fonctions de responsable de magasin prévoit un horaire mensuel de travail fixé à 151,67 heures, avec un jour de repos par semaine, démontrant, ainsi que le soutient la société Tout Chaud, que les parties se sont accordées pour déroger aux deux jours de repos hebdomadaire en cas de d'ouverture 7 jours sur 7, comme le permettent les dispositions précitées.

S'agissant d'un accord entre les parties permis par les dispositions de la convention collective, [E] [D] ne peut reprocher à son employeur de ne pas avoir respecté ces dispositions, d'autant qu'elle ne démontre aucunement, alors qu'elle travaille selon ce rythme depuis 18 ans, s'être plainte auprès de son employeur de ce qu'il ne lui convenait plus et qu'elle souhaitait le changer.

Le fait reproché par [E] [D] à la société Tout Chaud n'est en conséquence pas matériellement établi.

Le mémoire ampliatif soutient qu'il n'était pas contesté par les parties que le magasin dont la salariée avait la responsabilité était ouvert 6 jours sur 7, et non 7 jours sur 7, et que la cour d'appel a méconnu les termes du litiges.

Le mémoire en défense soutient pour sa part que l'employeur faisait valoir qu'il résultait des termes du contrat que le magasin ouvrait bien 7 jours sur 7, et que cela ne faisait pas l'objet d'une contestation formelle de la part de la salariée.

Il nous reviendra de juger si la cour d'appel a méconnu les termes du litige.

5-2 - Sur le grief tiré d'une violation de l'article 34 de la convention collective de la restauration rapide (deuxième branche du premier moyen).

5-2-1 - Règles régissant l'interprétation d'une convention collective

La chambre sociale exerce un contrôle lourd sur l'interprétation des conventions collectives (Ass. Plen., 23 octobre 2015, n° [13-25.279](#) , Bull. n° 6).

Dès lors que leurs termes sont clairs et précis, les conventions et accords collectifs de

travail ne doivent pas donner lieu à interprétation (Soc., 9 novembre 2011, n° [10-10.363](#)), et le juge doit s'en tenir à la lettre du texte (Soc., 2 mars 2011, n° [09-68.008](#) , Bull. n° 65).

Le principe de lecture littérale d'un accord collectif a été rappelé par la chambre sociale dans un arrêt rendu en assemblée plénière le 23 octobre 2015 (n° [13-25.279](#) , Bull. n°6). En l'espèce, une convention collective prévoyait qu'en cas de refus de modification du lieu de travail par le salarié, l'employeur devait procéder à son licenciement, et l'assemblée plénière a approuvé la cour d'appel de renvoi d'avoir jugé que cet article instaure une simple règle de procédure imposant à l'employeur, qui n'entend pas renoncer à la modification du lieu de travail, de licencier le salarié. En cela, elle a écarté l'interprétation selon laquelle cet article aurait mis en place une contractualisation du lieu de travail.

Enfin, dans un arrêt du 25 mars 2020 (n° [18-12.467](#) , Publié), la chambre sociale a posé les règles d'interprétation d'une convention collective dans un attendu de principe :

4. Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

5-2-2 - Dispositions conventionnelles

L'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, intitulé « Repos hebdomadaire », stipule :

Le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement pris à jour fixe.

Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de :

- pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 : 2 jours consécutifs.

Il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du code du travail, dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement :

- pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les 2 jours sont répartis de la manière suivante :

- - soit 2 journées entières non consécutives ;

- - soit 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 4 heures. Elle se termine à 14 heures, ou débute après 14 heures.

En tout état de cause, la planification des jours de repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs sauf demande expresse du salarié et, dans ce cas, dans la limite de 10 jours consécutifs maximum. (1)

Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hors congés payés, et ce à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et sur l'année calendaire qui débute à cette même date (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lequel les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

La question du nombre de jours de travail apparaît dans la convention collective à d'autres articles :

- L'article 29.2, intitulé « Durée annuelle du travail », stipule ainsi pour sa part :

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise prévoyant des jours de repos supplémentaires, le mode de décompte de la durée annuelle du travail s'établit comme suit :

Jours calendaires : 365

Jours de repos hebdomadaires conventionnels : 104

Congés annuels en jours ouvrés : 25

Total des jours non travaillés : 129

Total des jours travaillés : 236

Nombre d'heures travaillées (base 35 heures) : $236 / 5 \times 35 = 1\,652$

Si, en application de l'article 40, les jours fériés autres que le 1^{er} Mai font l'objet de compensation en temps :

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation ;
- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

(article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er})).

- L'article 33, intitulé « Répartition du temps de travail », prévoit différents modes de répartition du temps de travail, en ces termes :

L'entreprise peut mettre en oeuvre au sein de tout ou partie de ses établissements ou unités de travail l'un quelconque des modes de répartition du temps de travail précisés ci-après. Ceux-ci peuvent être combinés. La mise en oeuvre devra être précédée de la consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces dispositions sont applicables en l'état par les entreprises. Il sera possible de les adapter par accord d'entreprise complémentaire.

L'attention des entreprises est appelée sur une triple nécessité :

- si elles disposent d'une certaine latitude pour retenir les modes de répartition du temps de travail qui conviennent le mieux à leur organisation, il est souhaitable qu'elles assurent une certaine stabilité dans les choix opérés ;
- chaque salarié doit être informé personnellement ou par affichage des modes de répartition du temps de travail appliqués par l'entreprise ;
- la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'une bonne information des responsables chargés de leur application.

33.1. Répartition hebdomadaire du temps de travail

La durée conventionnelle de travail visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux

jours de repos. Sous cette réserve, elle pourra notamment être organisée sur moins de 5 jours.

À titre d'exemple :

1er cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 5 jours de 7 heures de travail effectif ;

2e cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 4 jours de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

33.2. Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos

La durée hebdomadaire de travail peut être déterminée en tenant compte de l'octroi de jours de repos supplémentaire, de telle manière que la durée hebdomadaire moyenne sur une base annuelle soit de 35 heures.

À titre d'exemple :

1er cas : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 48 minutes de travail effectif ;

en outre, le salarié bénéficie de 22 jours de repos supplémentaire dans l'année ;

2e cas : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif ;

en outre, le salarié bénéficie de 11 jours de repos supplémentaire dans l'année.

Ces journées de repos supplémentaire sont prises par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Elles doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixée par l'entreprise et selon un calendrier prévisionnel arrêté en début de période annuelle.

[...]

33.3. Répartition modulée du temps de travail. des salariés à temps complet

A. Généralités

Pour répondre aux caractéristiques particulières de l'activité de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment à son organisation ou aux variations saisonnières, la durée du travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La mise en oeuvre de la modulation et ses modalités font l'objet d'une consultation préalable, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

La recherche d'un équilibre entre les impératifs liés à l'activité, à l'organisation de l'établissement et les aspirations des salariés à gérer leur temps personnel doit inspirer l'entreprise dans le choix de la période de modulation et sa durée. Celle-ci ne peut, en toute hypothèse, excéder 12 mois. Les dates de début et de fin de la période retenue de modulation doivent être précisées clairement.

Les entreprises sont incitées à faire le point chaque trimestre des heures accomplies par les salariés de façon à éviter les crédits ou débits d'heures excessifs qu'il deviendrait ensuite difficile de solder.

Les modalités de la modulation doivent rester constantes tout au long de la période de modulation. Tout changement dans ces modalités, notamment à l'occasion d'une reprise d'établissement, doit se traduire, au préalable, par la clôture de la période de modulation selon la méthode précisée au paragraphe F « Rémunération » ci-après. Une nouvelle période de modulation peut alors être ouverte.

B. Décompte de la durée du travail

Le temps de travail que doit effectuer le salarié sur la période de modulation lorsqu'elle est annuelle est défini à l'article 29.2 :

- 236 jours travaillés ; ou

- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. art. 40 de la convention collective nationale) ;

- repos compensateurs (cf. art. 32 de la convention collective nationale) ;

- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année ;

- jours de repos (cf. art. 33.2 de la convention collective nationale).

Le temps de travail effectif est alors décompté et comparé en fin de période de modulation annuelle à la durée du travail à effectuer telle que décrite à l'alinéa précédent.

Lorsque la période de modulation est inférieure à l'année, le temps de travail à effectuer est établi à due proportion. Les minorations évoquées à l'alinéa 2 sont applicables dans les mêmes conditions. Le temps de travail effectif est alors décompté sur la période de modulation considérée et rapproché du temps de travail à effectuer.

C. Variation de la durée du travail

La modulation est opérée autour de la durée hebdomadaire du travail, c'est-à-dire, soit 35 heures, soit celle, visée à l'article 33.2, résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 7 heures par rapport à la durée hebdomadaire du travail visée à l'alinéa précédent, sans que la durée du travail puisse dépasser 42 heures. Pour les salariés régis par une convention de forfait, la limite de 42 heures s'entend heures supplémentaires forfaitisées incluses.

[...]

5-2-3 - Jurisprudences

Il n'est pas apparu que l'un des articles précités aurait déjà été interprété par notre chambre. Les seuls articles de la convention collective nationale de la restauration collective sur lesquels nous nous sommes déjà prononcés sont l'article 33.5.2, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 37 du 26 juin 2004, qui traitait des forfaits jours pour les cadres autonomes (Soc., 16 juin 2021, pourvoi n° [19-20.582](#)), et l'article 27, qui traite de la promotion des salariés et de la prime perçue en ce cas (Soc., 16 novembre 2004, pourvoi n° [03-45.698](#), [03-45.699](#)).

Plusieurs cours d'appel ont eu l'occasion de se prononcer sur le repos hebdomadaire prévu par l'article 34 de la convention collective de la restauration rapide. En voici quelques exemples :

Cour d'appel d'Amiens, 4 septembre 2024, n° 23/02686 :

3-1/ Sur le repos hebdomadaire :

La convention collective, en son article 34, prévoit que pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 ce qui est le cas de celui dans lequel travaillait M. [I], chaque salarié dispose de 2 jours de repos consécutifs. Il peut être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs sur accord des deux parties.

En l'espèce, **il est constant que M. [I] ne bénéficiait que d'un jour de repos par semaine et aucune preuve n'est rapportée de ce qu'il avait donné son accord sur ce point.** En effet, le seul fait de ne pas avoir formé de réclamation avant le 19 juillet 2020 ne permet pas de déduire un accord tacite de sa part, ce d'autant qu'il ne bénéficiait pas d'informations fiables, la convention collective affichée dans l'établissement, non applicable, étant moins favorable aux salariés en ce qu'elle ne prévoit pas deux jours de repos consécutifs.

L'employeur ne saurait échapper à sa responsabilité en mettant en avant une absence de réclamation du salarié ou son mode d'organisation qu'il lui appartient de mettre en accord avec les dispositions conventionnelles ou encore le paiement de primes pour « service seul ».

Portant atteinte à son droit au repos et à une vie de famille, ce manquement de l'employeur a causé un préjudice au salarié qui sera réparé par l'octroi d'une indemnité de 3 500 euros.

Cour d'appel de Montpellier, 1 décembre 2021, n° 18/00078 :

4/ Sur repos hebdomadaire

La salariée fait valoir que l'article 34 de la convention collective de la restauration rapide prévoit un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs pour les établissements ouverts sept jours sur sept. Elle soutient qu'elle ne bénéficiait que d'une journée de repos par semaine au mieux et parfois d'aucune quand le gérant était indisponible ou en congés. Elle sollicite la somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts pour la violation du repos hebdomadaire.

La cour retient 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 et n'est pas partagée comme en matière d'heures supplémentaires.

En l'espèce, **l'employeur ne précise nullement les jours de repos qui étaient accordés à la salariée ce qui ne permet pas à la cour de vérifier le respect des dispositions de la convention collective.**

En conséquence, il convient d'allouer à la salariée la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts pour non respect du repos hebdomadaire compte tenu des éléments de l'espèce déjà exposés.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 17 décembre 2020, n° 18/03904 :

Sur le repos hebdomadaire

Aux termes de l'article L 3132-1 du code du travail, 'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine'. L'article L 3132-2 ajoute que 'le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er'.

L'article 34 de la convention collective de la restauration rapide prévoit un repos hebdomadaire de deux jours .

En l'espèce, Mme [C] [T] travaillait six jours par semaine , selon le dossier établi par l'employeur en réponse à sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle. Dès lors, l'employeur a méconnu son obligation conventionnelle de lui assurer un repos hebdomadaire de deux jours. Le préjudice subi de ce chef sera justement indemnisé par la somme de 2 500 euros. Le jugement entrepris sera également infirmé sur ce point.

5-2-4 - Thèses en présence

Dans ses conclusions devant la cour d'appel, la salariée indiquait en pages 11 et 12 :

A ce propos, les dispositions de l'article 34 de la Convention collective sont claires (pièce n°47).

Si l'établissement est ouvert 7 jours sur 7, ce qui semble être le cas (au moins partiellement pour les établissements de la société TOUT CHAUD), **le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs.**

Il ne peut être dérogé à cette règle qu'en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement.

Tel n'est évidemment pas le cas en l'espèce.

Mais même si l'on considère que l'établissement avait un jour de fermeture, **les deux jours de repos hebdomadaire subsistent :**

- Soit deux journées entières non consécutives
- Soit une journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journée devant obligatoirement être consécutive à la journée entière

Dans ce dernier cas, la demi-journée travaillée ne peut excéder 4 heures.

Tel n'était pas le cas pour Mme [D] qui travaillait six jours sur sept, chaque journée de travail étant au minimum de 7h (voire plus) pour des semaines allant de 42 à 46h (pièce n°4).

Les dispositions conventionnelles n'ont donc pas été respectées au détriment du droit au repos de la salariée.

L'employeur indiquait pour sa part en page 27 de ses conclusions :

Le contrat confirme que la société est amenée à ouvrir tous les jours de la semaine y compris le dimanche, ce à quoi elle procède régulièrement.

Ces dernières années, la fréquentation de ses magasins le dimanche étant moindre, elle ouvre moins fréquemment 7/7 jours.

L'employeur était donc en droit, suivant les nouvelles dispositions conventionnelles également, de convenir avec la salariée d'avoir une organisation du travail hebdomadaire fonctionnant sur une base d'un jour de repos par semaine .

La cour d'appel a statué comme précédemment rappelé .

Le mémoire ampliatif soutient que l'article 34 de la convention collective autorise les parties à aménager, par voie contractuelle, la prise des deux journées de repos de façons à ce que celles-ci ne soient pas nécessairement consécutives, mais qu'elle n'autorise nullement la réduction, par voie contractuelle, du nombre de jours de repos hebdomadaires.

Le mémoire en défense soutient pour sa part que tant le nombre de journées que leur caractère consécutif entrent dans le champ de la dérogation prévue par la disposition conventionnelle litigieuse.

Il nous reviendra déterminer l'interprétation qu'il convient de donner à la dérogation aux deux jours de repos consécutif prévue par l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

6 - Options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

Si une cassation est ordonnée sur le fondement de la première et/ou de la deuxième branche du premier moyen, elle entraînera la cassation des chefs de dispositif rejetant :

- la demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;
- la demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels ;
- la demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle pourrait également entraîner la cassation des chefs de dispositif :

- écartant la nullité du licenciement ;
- déboutant la demanderesse au titre du harcèlement moral.