

COUR DE CASSATION, (Chambre sociale) 18 juin 2015 P.

COUR DE CASSATION, (Chambre sociale) Arrêt du 18 juin 2015

Mme GOASGUEN, président
Arrêt n° 1004

Pourvoi n° 13-26.503

P.

SOC. CM

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 18 juin 2015

Cassation partielle

Mme GOASGUEN, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Arrêt no 1004 F D

Pourvoi no B 13-26.503 Aide juridictionnelle totale en demande au profit de Mme P. Admission du bureau d'aide juridictionnelle près la Cour de cassation en date du 19 septembre 2013.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Barbara P., domiciliée 2 rue Jean Giono, Les Olivettes 1, villa 16, 06150 Cannes La Bocca,

contre l'arrêt rendu le 11 décembre 2012 par la cour d'appel d'Aix en Provence (18e chambre), dans le litige l'opposant à Mme Marine O., domiciliée Les Quatre Chemins, quartier Bourgogne, 83460 Les Arcs sur Argens,

défenderesse à la cassation ;

Mme O. a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 6 mai 2015, où étaient présents : Mme Goasguen, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Aubert Monpeyssen, conseiller rapporteur, Mme Schmeitzky Lhuillery, conseiller, M Aldigé, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Aubert Monpeyssen, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau et Uzan Sarano, avocat de Mme P., de la SCP Fabiani, Luc Thaler et Fnatel, avocat de Mme O., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme P. a été engagée par Mme O. qui exploite un fonds de commerce de bar tabac restauration, en qualité d'employée polyvalente ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen, que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; que s'il appartient au salarié de fournir au juge, au préalable, des éléments de nature à étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires, l'employeur doit également produire des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, notamment par des décomptes du temps de travail que le statut collectif applicable à la relation de travail lui commande d'établir ; que le juge ne peut rejeter une demande de rappel d'heures supplémentaires au seul motif que les éléments produits par le salarié ne prouvent pas le bien fondé de sa demande ; qu'au cas présent, la salariée faisait valoir qu'il appartenait à l'employeur, en application de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, de décompter son temps de travail sur un document établi quotidiennement ; qu'en décidant, pour débouter la salariée, que la preuve des heures supplémentaires n'était pas établie par ses soins, sans rechercher si ses demandes pouvaient être utilement contredites par les documents quotidiens de décompte du temps de travail de la salariée que l'employeur était conventionnellement tenu de réaliser, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail et de l'article 8 de l'avenant no 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail à la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée ne produisait à l'appui de sa demande que des relevés incomplets, et pour certains inexploitable des horaires prétendument réalisés et des attestations n'apportant aucun élément précis susceptible d'établir qu'elle travaillait au delà des horaires fixés, la cour d'appel a estimé que la demande n'était pas étayée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du premier moyen du pourvoi principal de la salariée rend sans portée le troisième moyen de ce même pourvoi relatif à l'indemnité pour travail dissimulé ;

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu l'article L. 3121-33 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaire au titre des temps de pause, l'arrêt retient que face à la contestation de l'employeur qui soutient qu'elle bénéficiait bien de cette pause, l'intéressée n'apporte aucun élément pouvant établir ce grief ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande au titre des temps de pause, l'arrêt rendu le 11 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix en Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix en Provence, autrement composée ;

Condamne Mme O. aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Mme O. à payer à la SCP Rocheteau et Uzan Sarano la somme de 3 000 euros ;

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 dix huit juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Rocheteau et Uzan Sarano, avocat aux Conseils, pour Mme P.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de rappel d'heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE « sur les heures supplémentaires, s'il résulte de l'article L. 3171-4 du code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que pour étayer sa demande, Mme P. verse aux débats des relevés des horaires réalisés journalièrement concernant l'année 2009 essentiellement ; que d'une part ces documents sont incomplets, par exemple certains relevés ne précisent pas de quel mois et de quelle année il s'agit, ils sont alors inexploitables, et d'autre part, si sur certaines semaines il y a plus de 35 heures effectuées, il n'en est pas de même sur les suivantes ; qu'or la convention collective des hôtels, cafés et restaurants prévoit la possibilité d'une modulation, article 22- 2 de la convention collective, qui assure au salarié, malgré la fluctuation des horaires impliquant des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel et ce, dans certaines limites qui ne sont pas, en l'espèce, au regard des documents fournis par la salariée, dépassées ; qu'il est dès lors impossible d'affirmer qu'elle a effectué des heures supplémentaires qui n'auraient pas été rémunérées ; que par ailleurs, Mme P. fournit des attestations, qui non seulement ne respectent pas les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, mais qui en plus ne font que donner des appréciations générales telles qu'affirmer que Mme P. travaillait beaucoup, mais qui n'apportent pas d'éléments précis qui pourraient établir qu'elle travaillait au delà des horaires annoncés ; qu'en conclusion, le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande de rappel de salaires sur les heures supplémentaires sera infirmé, Mme P. sera déboutée de sa demande à ce titre » ;

ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; que s'il appartient au salarié de fournir au juge, au préalable, des éléments de nature à étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires, l'employeur doit également produire des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, notamment par des décomptes du temps de travail que le statut collectif applicable à la relation de travail lui commande d'établir ; que le juge ne peut rejeter une demande de rappel d'heures supplémentaires au seul motif que les éléments produits par le salarié ne prouvent pas le bien fondé de sa demande ; qu'au cas présent, Mme P. faisait valoir qu'il appartenait à Mme O., en application de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, de décompter son temps de travail sur un document établi quotidiennement ; qu'en décidant, pour débouter la salariée, que la preuve des heures supplémentaires n'était pas établie par ses soins, sans rechercher si ses demandes pouvaient être utilement contredites par les documents quotidiens de décompte du temps de travail de Mme P. que Mme O. était conventionnellement tenue de réaliser, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail et de l'article 8 de l'avenant no 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail à la Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de rappel de salaire au titre des temps de pause ;

AUX MOTIFS QUE « sur le défaut de rémunération des pauses, la salariée affirme qu'elle n'a jamais pris de pauses pourtant obligatoires, et elle demande le paiement de ces dernières qu'elle évalue à 670 euros (20 minutes toutes les 6 heures 15 jours par mois) ; que néanmoins, face à la contestation de Mme O. qui soutient que, au contraire, elle bénéficiait bien de cette pause, la salariée n'apporte aucun élément pouvant établir ce grief ; que le jugement déferé sera confirmé à cet égard » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « les temps de pause sont considérées comme étant prises pour le déjeuner ; qu'en conséquence, il ne sera pas fait droit à cette demande » ;

ALORS QUE les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, qui incombent à l'employeur ; qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du respect des temps de pause ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaire au titre des pauses dont elle avait été privée, a relevé que Mme P. ne rapportait pas la preuve de ce grief ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser sur la salariée la preuve du non respect des temps de pause, a violé les articles 1315 du code civil et L. 3121-33 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE « Mme P. forme une demande nouvelle en cause d'appel, à savoir la condamnation de Mme O. à la somme de 8.022 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé établi d'après elle par l'exécution de nombreuses heures supplémentaires non mentionnées sur les fiches de paye et sur les plannings ; qu'outre le fait qu'en application des dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail, le caractère intentionnel nécessaire pour caractériser une demande d'indemnité sur ce fondement et prévu par l'article L.8221-3 du Code du travail ne peut se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur le bulletin de paie, il doit être rappelé que Mme P. a été déboutée de sa demande au titre des heures supplémentaires ; que par conséquent sa demande au titre du travail dissimulé sera rejetée » ;

ALORS QUE la cassation qui interviendra sur le fondement du premier moyen et/ou du deuxième moyen entraînera par voie de conséquence l'annulation du chef de l'arrêt rejetant la demande de Mme P. au titre du travail dissimulé, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Fabiani, Luc Thaler et Finatel, avocat aux Conseils pour Mme O.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de Madame Barbara P. s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; d'avoir condamné Madame Marine O. au paiement de la somme de 1 522 € à titre d'indemnité de préavis et de congés payés y afférent ; 267 € à titre d'indemnité de licenciement et 1 200 € à titre d'indemnité pour préjudice subi ; et d'avoir débouté Mme O. de sa demande reconventionnelle de paiement d'une indemnité de préavis non effectué de 671,50 € ;

aux motifs que, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixant pas les limites du litige, le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; que dans la lettre de prise d'acte de la rupture, Mme P. reproche à son employeur les faits suivants en ces termes : « - décompte abusif des repas puisque je ne suis pas nourrie ; - absence de visite médicale d'embauche à la médecine du travail ; - absence de convention collective consultable ; - absence et refus de plannings écrits ; - modification permanente de mes horaires ; - non paiement de mes heures supplémentaires ; - non paiement des pauses obligatoires ; - imposition de prendre 1 semaine de congés lors de ma reprise après arrêt maladie » ; que pour que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les faits invoqués doivent non seulement être établis, mais constituer des manquements d'une gravité suffisante ; qu'en l'espèce, il est établi que la salariée n'a pas passé la visite médicale d'embauche, fait reconnu par l'employeur, mais ce dernier établit par ailleurs qu'elle n'était pas coutumière du fait, puisqu'elle démontre que de nombreux salariés de son établissement ont passé ces visites ; que, sur la semaine de congés dont la date aurait été imposée à la salariée, ce que conteste l'employeur, Mme O. affirmant que cela était décidé d'un commun accord, aucun élément ne vient établir ce grief ; que Mme P. affirme avoir fait des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été rémunérées pour un montant de 2 583 €, mais que Mme P. n'apporte aucun élément précis qui pourrait établir qu'elle travaillait au delà des horaires annoncés ; que, sur « la modification incessante des horaires », la modification annoncée à été refusée par Mme P. ; que, sur l'absence de plannings écrits, l'employeur répond qu'elle a toujours affiché les horaires de ses salariés sur le lieu de travail, mais elle ne l'établit aucunement ; que pour les démontrer, il aurait été facile d'en produire aux débats, ce qu'elle ne fait pas ; que de même, s'il est bien mentionné dans le contrat de travail que c'est la convention collective des hôtels, cafés, restaurant qui s'applique, il n'est pas établi qu'elle pouvait être consultée par le salarié sur son lieu de travail ; que sur « le décompte abusif des repas » ; ce grief n'est pas établi ; que sur le défaut de rémunération des pauses, la salariée n'apporte aucun élément pouvant établir ce grief ; que, sur les congés payés, la situation de Mme P. a été régularisée, puisqu'elle a perçu, certes postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes, mais relativement rapidement après cette saisine courant mars 2010, la somme de 1 343,79 € ; que néanmoins, ce paiement est tardif, Mme P. ayant alors plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et ce même lorsqu'elle a été mise en arrêt pour maladie le 2 décembre 2009 ; que par ailleurs, le complément sollicité par cette dernière, d'un montant de 350 € découle d'un calcul expliqué en détail par la salariée, qui sera suivi dans la mesure où l'employeur n'expose pas sur quelles bases repose son propre calcul ; que dès lors, la somme de 350 € sera mise à la charge de Mme O. à ce titre ; que Mme P. forme une demande nouvelle en cause d'appel, à savoir la condamnation de Mme O. à la somme de 8 022 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé ; qu'outre le fait que le caractère intentionnel est nécessaire pour caractériser une demande sur ce fondement, il doit être rappelé que Mme P. a été déboutée de sa demande au titre des heures supplémentaires ; que par conséquent, sa demande au titre d'un travail dissimulé sera rejetée ; qu'après avoir examiné l'ensemble des torts reprochés à l'employeur, il résulte que le défaut de visite médicale, l'absence d'affichage des horaires et de possibilité de consultation de la convention collective ainsi que le paiement tardif et incomplet des congés payés peuvent être reprochés

à Mme O. ; que la multiplicité des griefs constitue la gravité des torts de l'employeur ; que la prise d'acte de la rupture du contrat sera donc considérée comme produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le jugement sera confirmé sur cette disposition ainsi que sur le paiement du préavis et des congés payés y afférents, ainsi que l'indemnité de licenciement ; que sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la faible ancienneté de la salariée au sein de l'entreprise comptant moins de onze salariés, au vu des quelques pièces versées aux débats pour établir son préjudice et en application de l'article L 1235-5 du code du travail, en la fixant à la somme de 1 200 €, le premier juge a fait une bonne appréciation des éléments de la cause et cette disposition sera confirmée ;

1) alors d'une part que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement démontré de l'employeur et que, si un doute subsiste, les juges doivent en conclure que la prise d'acte n'est pas justifiée et qu'elle doit donc produire les effets d'une démission ; qu'en imputant à l'employeur le défaut d'affichage des horaires collectifs et le défaut de mise à disposition de la convention collective, non démontrés, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2) alors d'autre part que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que pour accueillir les demandes de Madame Barbara P., salariée, la cour d'appel a jugé que le défaut de visite médicale, l'absence d'affichage des horaires et de possibilité de consultation de la convention collective, ainsi que le paiement tardif et incomplet des congés payés peuvent, du fait de la multiplicité des griefs, constituer la gravité des torts de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que s'il y avait manquement de l'employeur, celui-ci n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L 1231-1, L 1237-2 et L 1235-1 du code du travail.

Mme Aubert Monpeyssen, Rapporteur
M. Aldigé, Avocat(s) général
SCP Rocheteau et Uzan Sarano SCP Fabiani, Luc Thaler et Flnatel, Avocat(s) général

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.