

**Cour de cassation
Chambre sociale**

27 novembre 2013
n° 12-23.032

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 27 novembre 2013 N° 12-23.032

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 31 mai 2012), que Mme X... a été engagée à compter du 1er septembre 2006 par la société Aldi marché Bois-Grenier (la société) en qualité d'employée commerciale ; que par lettre recommandée avec accusé de réception du 1er février 2008, la salariée s'est plainte auprès du responsable du personnel de ce que, depuis 2006, le responsable du magasin refusait de déclarer ses heures de travail entre midi et 14 heures pour une durée de dix heures par jour, alors qu'elle effectuait quotidiennement entre onze heures et onze heures trente de travail ; que l'intéressée a été licenciée pour faute grave le 18 juin 2008 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'heures supplémentaires et de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée diverses sommes au titre des heures supplémentaires et de l'indemnité de travail dissimulé, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque l'employeur produit des feuilles d'émargement des horaires qui sont signées par le salarié, le juge ne peut les écarter des débats que si ce dernier rapporte la preuve que son consentement a été vicié par erreur ou dol, ou bien que ces documents ont été signés sous l'effet d'une quelconque menace ou contrainte ; que le juge ne saurait en toute hypothèse se fonder sur les seules allégations du salarié sans vérifier que la preuve d'un vice du consentement est positivement rapportée ; qu'en l'espèce, pour établir que la salariée n'avait pas accompli d'heures supplémentaires, la société Aldi marché produisait aux débats des feuilles d'émargement des horaires revêtues de la signature de Mme X... et qui excluaient l'existence d'heures supplémentaires ; qu'en se bornant à se référer aux allégations de Mme X... qui affirmait, dans ses différents courriers, avoir signé les feuilles d'émargement sous la menace de ne pas percevoir les primes, pour faire état en conséquence de sa « conviction » que des heures supplémentaires avaient été accomplies, sans relever le moindre élément de preuve objectif (tels que des attestations d'autres salariés) susceptibles de corroborer l'existence de ces prétendues menaces et, partant, sans démontrer que les feuilles revêtues de la propre signature de la salariée n'étaient pas fiables, 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 1315 du code civil, ensemble de l'article 1341 du même code ;

2°/ que, selon les propres constatations de la cour d'appel, l'attestation de Mme Y... se bornait à témoigner de prétendues heures supplémentaires, mais sans nullement faire état de prétendues pressions exercées par l'employeur sur ses salariés pour obtenir la signature des feuilles d'émargement des horaires ; qu'en se référant à cette attestation, sans exposer en quoi elle aurait été de nature à étayer les allégations de pression exposées par la demanderesse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°/ que la seule absence de contestation expresse d'un employeur aux réclamations d'un salarié ne saurait suffire à en établir le bien-fondé ; qu'en se bornant à relever que la société Aldi marché « n'aborde » pas la question des heures supplémentaires « même pour les dénier », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

4°/ qu'un employeur ne saurait être tenu de diligenter une enquête interne pour répondre aux prétentions salariales d'un salarié ; qu'en affirmant que la société Aldi marché n'avait pas diligencé d'enquête interne au sujet des heures supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, d'une part, que la demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires était suffisamment étayée et, d'autre part, que l'employeur ne fournissait aucun élément contraire à ceux produits par la salariée, hormis les feuilles d'émargement auparavant contestées par celle-ci dans ses différents courriers, la cour d'appel a décidé que l'intéressée avait droit au rappel de salaire pour heures supplémentaires réclamé ; que le moyen, qui, sous couvert de manque de base légale, tend à remettre en discussion devant la Cour de cassation, l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve que lui ont soumis les parties et qui, en ses troisième et quatrième branches, critique des motifs surabondants, ne peut être accueilli ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une certaine somme au titre de l'indemnité de travail dissimulé, alors, selon le moyen :

1°/ que pour condamner la société Aldi marché à payer à la salariée une indemnité pour travail dissimulé, la cour d'appel a retenu que « l'élément intentionnel (résulte) des circonstances mêmes du non-paiement volontaire des heures supplémentaires non rémunérées » ; que la cassation à intervenir sur les dispositions ayant condamné la société Aldi

marché au paiement de prétendues heures supplémentaires entraînera, par voie de conséquence, celle des dispositions l'ayant condamnée à payer une indemnité pour travail dissimulé ;

2°/ que le juge ne peut condamner un employeur au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé sans caractériser son intention frauduleuse ; que l'intention frauduleuse ne se déduit pas du seul fait que l'employeur n'a pas payé volontairement les heures supplémentaires ; qu'en affirmant que l'élément intentionnel résultait des « circonstances mêmes du non-paiement volontaire des heures supplémentaires non rémunérées », lorsqu'aucune des circonstances qu'elle avait relevées (la prétendue absence d'élément contraire à ceux produits par la salariée, l'absence de réponse à la question des heures supplémentaires et l'absence d'enquête diligentée à ce sujet) n'était de nature à caractériser l'intention frauduleuse de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, qu'il résultait des circonstances du non-paiement des heures supplémentaires que l'employeur avait sciemment omis de les mentionner sur les bulletins de paie de la salariée, la cour d'appel a caractérisé l'élément intentionnel du travail dissimulé ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Aldi marché aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à la SCP Waquet, Farge et Hazan la somme de 2 000 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Aldi marché.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société ALDI MARCHE à payer au salarié une somme de 5. 927, 11 euros au titre des heures supplémentaires avec intérêts au taux légal à compter du 4 septembre 2009, ainsi qu'une somme de 7. 530, 60 euros au titre de l'indemnité de travail dissimulé,

AUX MOTIFS QUE aux termes 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 effectuées, l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et l'employeur doit être mis en mesure de fournir des 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 ses dires, Mme Fleurbelle X... produit notamment :- un tableau récapitulatif de ses horaires à compter du 28 juin 2006 avec, pour chaque jour, son heure de départ les éventuels extras ainsi que des copies des agendas qu'elle indique avoir remplis au fur et à mesure des horaires qu'elle effectuait ;- une attestation de Mme Y... Isabelle employée principale attestant que « les heures travaillées avant 8h, entre 12h15 et 14h, après 19h15 (mise en rayon, réception camion Aldi, surgelés), ne sont pas rémunérées, chaque journée complète ne devant pas excéder 9h30, quelles que soient les heures effectuées et à travailler depuis 13 ans dans ces mêmes conditions » ;- une attestation de Mme B... Cynthia, employée commerciale mentionnant une incitation à travailler pendant la fermeture entre 12h15 et 14h du magasin ;- une attestation de M. Laurent C... « assistant RM3 » attestant que « par un souci de rentabilité, nos supérieurs RV Zussino, RS Rychlinck, RS Delage, nous font travailler en magasin (Aldi) de 12h15 à 14h sans que ces heures ne figurent sur la liste de présence » ;- une attestation de M. D... Serge (responsable magasin) ayant assisté Mme Fleurbelle X... lors de son entretien préalable en présence de M. E..., responsable de la vente et M. F..., responsable de secteur, précisant le contenu e l'entretien et les propos échangés ;- ses différents courriers adressés à la direction du personnel dans lesquels elle se plaint d'effectuer des heures supplémentaires non retranscrites par son supérieur hiérarchique (1er février 2008, 11 février, 20 février puis 9, 14 et 20 mai), les réponses effectuées (14 et 24 février) ;- ses arrêts maladie avec mention d'un syndrome anxio-dépressif et de soucis socio-professionnels avec dépression réactionnelle ;- une demande d'enquête du CHSCT du 2 mai 2008 sur ses conditions de travail ;- une ordonnance en référé du 5 octobre 2010 déboutant la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER de sa contestation d'une expertise ordonnée par le CHSCT dans 76 magasins ; que la salariée produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande ; que l'employeur produit en réponse les feuilles d'émargement des horaires ; qu'or, celles-ci font précisément l'objet de la contestation de Mme Fleurbelle X... qui dans ses différents courriers conteste une pratique tendant à ne pas reporter la totalité des horaires effectués sous la menace de ne pas obtenir la prime allouée ; que si la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER fait valoir que l'attestation de Mme Y... serait sujette à caution au motif que cette salariée serait en litige prud'homal, elle ne justifie pas de cet élément ; qu'elle ne produit aucun élément (attestations, suite donnée à la demande d'enquête du CHSCT, résultats de l'expertise) contraire à ceux produits par la salariée ; qu'il sera relevé que dans les réponses formelles données aux réclamations de sa salariée, la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER n'aborde jamais la question de ces heures supplémentaires, objet des réclamations, même pour les dénier et ne justifie d'aucune enquête minimale à ce sujet ; qu'au vu de ces éléments, la cour a la conviction au sens du texte précité que Mme X... a bien effectué les heures supplémentaires non rémunérées réclamées ; qu'il lui sera alloué la somme à ce titre de 5. 927, 11 euros avec intérêts au taux d'intérêt légal à compter du 4 septembre 2009 ;

1°) ALORS QUE lorsque l'employeur produit des feuilles d'émargement des horaires qui sont signées par le salarié, le juge ne peut les écarter des débats que si ce dernier rapporte la preuve que son consentement a été vicié par erreur ou dol, ou bien que ces documents ont été signés sous l'effet d'une quelconque menace ou contrainte ; que le juge ne saurait en toute hypothèse se fonder sur les seules allégations du salarié sans vérifier que la preuve d'un vice du consentement est positivement rapportée ; qu'en l'espèce, pour établir que la salariée n'avait pas accompli d'heures supplémentaires, la société ALDI MARCHE produisait aux débats des feuilles d'émargement des horaires revêtus de la signature de Madame X... et qui excluaient l'existence d'heures supplémentaires (production n° 17) ; qu'en se bornant à se référer aux allégations de Madame X... qui affirmait, dans ses différents courriers, avoir signé les feuilles d'émargement sous la menace de ne pas percevoir les primes, pour faire état en conséquence de sa « conviction » que des heures supplémentaires avaient été accomplies, sans relever le moindre élément de preuve objectif (tels que des attestations d'autres salariés) susceptibles de corroborer l'existence de ces prétendues menaces et, partant, sans démontrer que les feuilles revêtues de la propre

signature de la salariée n'étaient pas fiables, 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 1315 du Code civil, ensemble de l'article 1341 du même code ;

2°) ALORS QUE selon les propres constatations de la cour d'appel, l'attestation de Madame Y... se bornait à témoigner de prétendues heures supplémentaires, mais sans nullement faire état de prétendues pressions exercées par l'employeur sur ses salariés pour obtenir la signature des feuilles d'émargement des horaires (production n° 8) ; qu'en se référant à cette attestation, sans exposer en quoi elle aurait été de nature à étayer les allégations de pression exposées par la demanderesse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail ;

3°) ALORS QUE la seule absence de contestation expresse d'un employeur aux réclamations d'un salarié ne saurait suffire à en établir le bien-fondé ; qu'en se bornant à relever que la société ALDI MARCHE « n'aborde » pas la question des heures supplémentaires « même pour les dénier », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail ;

4°) ALORS QU'un employeur ne saurait être tenu de diligenter une enquête interne pour répondre aux prétentions salariales d'un salarié ; qu'en affirmant que la société ALDI MARCHE n'avait pas diligencé d'enquête interne au sujet des heures supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société ALDI MARCHE à payer au salarié une somme 7. 530, 60 euros au titre de l'indemnité de travail dissimulé,

AUX MOTIFS QUE aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail est réputé travail dissimulé la dissimulation d'emploi salarié le fait par tout employeur de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie un nombre inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre 2 du livre 1er de la troisième partie du code du travail ; que tel est bien le cas en l'espèce, l'élément intentionnel résultant des circonstances mêmes du non-paiement volontaire des heures supplémentaire non rémunérées ; qu'en application de l'article L. 8223-1 du même code, Mme Fleurbelle X... est fondée à obtenir une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois ; qu'il sera donc fait droit à la demande ;

ET AUX MOTIFS QU'aux termes 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 effectuées, l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et l'employeur doit être mis en mesure de fournir des 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 ses dires, Mme Fleurbelle X... produit notamment :- un tableau récapitulatif de ses horaires à compter du 28 juin 2006 avec, pour chaque jour, son heure de départ les éventuels extras ainsi que des copies des agendas qu'elle indique avoir remplis au fur et à mesure des horaires qu'elle effectuait ; - une attestation de Mme Y... Isabelle employée principale attestant que « les heures travaillées avant 8h, entre 12h15 et 14h, après 19h15 (mise en rayon, réception camion Aldi, surgelés), ne sont pas rémunérées, chaque journée complète ne devant pas excéder 9h30, quelles que soient les heures effectuées et à travailler depuis 13 ans dans ces mêmes conditions » ; - une attestation de Mme B... Cynthia, employée commerciale mentionnant une incitation à travailler pendant la fermeture entre 12h15 et 14h du magasin ; - une attestation de M. Laurent C... « assistant RM3 » attestant que « par un souci de rentabilité, nos supérieurs RV Zussino, RS Rychlinck, RS Delage, nous font travailler en magasin (Aldi) de 12h15 à 14 h sans que ces heures ne figurent sur la liste de présence » ; - une attestation de M. D... Serge (responsable magasin) ayant assisté Mme Fleurbelle X... lors de son entretien préalable en présence de M. E..., responsable de la vente et M. F..., responsable de secteur, précisant le contenu e l'entretien et les propos échangés ; - ses différents courriers adressés à la direction du personnel dans lesquels elle se plaint d'effectuer des heures supplémentaires non retranscrites par son supérieur hiérarchique (1er février 2008, 11 février, 20 février puis 9, 14 et 20 mai), les réponses effectuées (14 et 24 février) ; - ses arrêts maladie avec mention d'un syndrome anxio-dépressif et de soucis socio-professionnels avec dépression réactionnelle ; - une demande d'enquête du CHSCT du 2 mai 2008 sur ses conditions de travail ; - une ordonnance en référé du 5 octobre 2010 déboutant la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER de sa contestation d'une expertise ordonnée par le CHSCT dans 76 magasins ; que la salariée produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande ; que l'employeur produit en réponse les feuilles d'émargement des horaires ; qu'or, celles-ci font précisément l'objet de la contestation de Mme Fleurbelle X... qui dans ses différents courriers conteste une pratique tendant à ne pas reporter la totalité des horaires effectués sous la menace de ne pas obtenir la prime allouée ; que si la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER fait valoir que l'attestation de Mme Y... serait sujette à caution au motif que cette salariée serait en litige prud'homal, elle ne justifie pas de cet élément ; qu'elle ne produit aucun élément (attestations, suite donnée à la demande d'enquête du CHSCT, résultats de l'expertise) contraire à ceux produits par la salariée ; qu'il sera relevé que dans les réponses formelles données aux réclamations de sa salariée, la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER n'aborde jamais la question de ces heures supplémentaires, objet des réclamations, même pour les dénier et ne justifie d'aucune enquête minimale à ce sujet ; qu'au vu de ces éléments, la cour a la conviction au sens du texte précité que Mme X... a bien effectué les heures supplémentaires non rémunérées réclamées ; qu'il lui sera alloué la somme à ce titre de 5. 927, 11 euros avec intérêts au taux d'intérêt légal à compter du 4 septembre 2009 ;

1°) ALORS QUE pour condamner la société ALDI MARCHE à payer à la salariée une indemnité pour travail dissimulé, la cour d'appel a retenu que « l'élément intentionnel (résulte) des circonstances mêmes du non-paiement volontaire des heures supplémentaires non rémunérées » ; que la cassation à intervenir sur les dispositions ayant condamné la société ALDI MARCHE au paiement de prétendues heures supplémentaires entraînera, par voie de conséquence, celle des dispositions l'ayant condamnée à payer une indemnité pour travail dissimulé ;

2°) ALORS QUE le juge ne peut condamner un employeur au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé sans caractériser son intention frauduleuse ; que l'intention frauduleuse ne se déduit pas du seul fait que l'employeur n'a pas payé volontairement les heures supplémentaires ; qu'en affirmant que l'élément intentionnel résultait des « circonstances mêmes du non-paiement volontaire des heures supplémentaires non rémunérées », lorsqu'aucune des circonstances qu'elle avait relevées (la prétendue absence d'élément contraire à ceux produits par la salariée, l'absence de réponse à la question des heures supplémentaires et l'absence d'enquête diligentée à ce sujet) n'était de nature à caractériser l'intention frauduleuse de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société ALDI MARCHE à payer à Madame X... une somme de 3. 800 euros à titre de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral,

AUX MOTIFS QU'il résulte de l'attestation de M. D..., ce que confirment les termes de la lettre de licenciement, que l'employeur avait connaissance préalablement à cet entretien du fait que Mme Fleurbelle X... recherchait un autre employeur et avait effectué un essai auprès de la société PIMKIE pour laquelle elle souhaitait travailler ; qu'elle produit une attestation

de Mme Charlotte G... H..., responsable de magasin, laquelle certifie que « M. F..., responsable secteur chez Aldi à Lommes est passé au magasin courant juillet 2008 afin de rencontrer notre responsable de réseau pour avoir confirmation que Melle X... ne travaillait plus chez nous » ; qu'une telle démarche, alors que Mme Fleurbelle X... avait été licenciée et sur laquelle la SARL ALDI MARCHE BOIS-GRENIER est bien en peine de s'expliquer, démontre l'intention de nuire ; qu'à titre de réparation du préjudice moral ainsi causé, il sera alloué à Mme Fleurbelle X... la somme de 3. 800 euros ;

1°) ALORS QUE ne commet pas une faute l'employeur qui se borne à s'enquérir du point de savoir si une ancienne salariée travaille auprès d'une entreprise tierce, sans commettre aucune pression particulière en vue de faire obstacle à l'embauche de cette salariée ; qu'en se bornant à relever que l'attestation de Madame G... H... établissait qu'un responsable de magasin de la société ALDI MARCHE était venu au magasin PIMKIE (entreprise tierce) pour « avoir confirmation que Mlle X... ne travaillait plus chez (PIMKIE) », pour imputer en conséquence à la société ALDI MARCHE une prétendue intention de nuire, lorsqu'elle n'avait pas caractérisé le moindre acte positif de cette dernière en vue de faire obstacle à l'embauche de Madame G... H..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

2°) ALORS au surplus QUE seule une faute qui est à l'origine d'un dommage est de nature à engager la responsabilité civile de son auteur ; qu'en stigmatisant la prétendue « intention de nuire » de la société ALDI MARCHE, sans à aucun moment constater que les actes qu'elle imputait à cette dernière auraient été à l'origine du défaut d'embauche définitive de Madame X... par la société PIMKIE, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

3°) ALORS QU'un employeur peut légitimement engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié en vue de prononcer son éventuel licenciement pour abandon de poste et absence injustifiée, quand bien même il aurait connaissance de l'intention de ce salarié de rejoindre une autre entreprise ; qu'en se bornant à relever que « l'employeur avait connaissance préalablement à cet entretien du fait que Mme Fleurbelle X... recherchait un autre employeur et avait effectué un essai auprès de la société PIMKIE pour laquelle elle souhaitait travailler », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil.

Composition de la juridiction : M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Waquet, Farge et Hazan
Décision attaquée : Cour d'appel de Douai 2012-05-31 (Rejet)