

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

18 avril 2000  
n° 98-40.314

## Sommaire :

1° La preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires n'est pas rapportée dès lors notamment qu'aucun élément ne permet de prouver que le travail demandé à un salarié n'était pas réalisable dans le cadre de son contrat de travail à temps partiel.

2° Il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus par le salarié déclaré par le médecin du Travail inapte à son emploi en conséquence de la maladie du poste de reclassement proposé, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé. Ce refus ne dispense pas l'employeur d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié, victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

## Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle. 18 avril 2000 N° 98-40.314

## République française

### Au nom du peuple français

Attendu que Mme X... a été engagée par la société Vienne publicité Swini, en qualité de distributrice, le 26 août 1992 par contrat écrit à durée déterminée, avant de bénéficier d'un contrat de retour à l'emploi à temps partiel dans la limite de 96 heures par mois ; qu'elle a été en arrêt de travail pour maladie du 23 décembre 1994 au 17 avril 1995, prolongé, après quelques jours de reprise, jusqu'au 6 novembre 1995 ; qu'à cette date, le médecin du Travail l'a déclarée inapte à son emploi ; que la salariée n'a pas répondu aux propositions de reclassement formulées par l'employeur et n'a pas repris son travail malgré les mises en demeure de ce dernier ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour faire constater la rupture par l'employeur du contrat de travail et obtenir sa condamnation au paiement de diverses sommes et indemnités ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, alors selon le moyen, que la preuve des heures supplémentaires n'incombe pas au salarié ; qu'en statuant ainsi, pour rejeter la demande de Mme X... en paiement des heures supplémentaires qu'elle prétendait avoir travaillées au-delà des 96 heures mensuelles prévues par son contrat de travail, par des motifs tirés de l'absence de preuve par cette salariée des heures de travail effectivement réalisées, la cour d'appel a violé l'article L. 212-1-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a notamment relevé qu'aucun des éléments versés aux débats ne permet de prouver que le travail de distribution de prospectus réalisé par la salariée n'était pas réalisable en cinq heures journalières correspondant aux 96 heures mensuelles prévues au contrat de travail à temps partiel, signé par elle et que les employés de la société sont assez nombreux à attester qu'ils effectuent des heures normales pour lesquelles ils sont rétribués, n'encourt pas le grief du moyen ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que pour imputer à la salariée la rupture du contrat de travail et rejeter sa demande en paiement de salaires jusqu'à la constatation de la rupture du contrat de travail ainsi que sa demande en paiement des indemnités de rupture, la cour d'appel a notamment relevé que la salariée qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a demandé que cette situation soit analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, doit assumer la charge de la preuve que son employeur n'a pas rempli ses obligations envers elle dans des conditions telles qu'il en est résulté la rupture du contrat de travail, qu'elle s'est cependant abstenue de répondre aux propositions de son employeur et de l'informer de ses intentions, malgré ses demandes répétées et n'a pas repris son travail, qu'ainsi elle ne démontre pas que l'employeur a délibérément violé son obligation de reclassement ou qu'il a failli à son obligation de la licencier pour inaptitude ;

Attendu cependant qu'il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences du refus par la salariée, déclarée par le médecin du Travail inapte à son emploi en conséquence de la maladie, du poste de reclassement proposé, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressée ; qu'en outre ce refus ne dispensait pas l'employeur d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié, victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le refus du poste de reclassement proposé par l'employeur ne permet pas d'imputer à la salariée la responsabilité de la rupture, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en paiement de salaires pour la période du 17 avril 1992 au 26 août 1992, la cour d'appel, d'une part, par motifs propres, s'est bornée à constater que la salariée prétend établir la duplicité de l'employeur qui n'aurait pas hésité à la faire travailler de longs mois sans la payer, et d'autre part, par motifs adoptés, a relevé qu'il apparaît particulièrement étonnant que la salariée ait accepté de travailler cinq mois sans rémunération ;

Qu'en se prononçant par de tels motifs, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant rejeté la demande de la salariée en rappel de salaires pour la période du 17 avril 1992 au 26 août 1992 et ayant constaté la rupture du contrat de travail sur l'initiative de la salariée, l'arrêt rendu le 14 octobre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 de Bourges.

**Composition de la juridiction** : Président : M. Gélinau-Larrivet ., Avocat général : M. Kehrig, Rapporteur : Mme Bourgeot., Avocat : la SCP Guiguet, Bachellier et de la Varde.

**Décision attaquée** : Cour d'appel Poitiers 1997-10-14 (Cassation partielle.)

**Texte(s) appliqué(s)** : A RAPPROCHER : (2°). Chambre sociale, 2000-02-22, Bulletin 2000, V, n° 69, p. 56 (cassation), et l'arrêt cité.<br/>