

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 avril 2015

N° de pourvoi: 12-24772 13-19780

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00660

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

Me Balat, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... a été engagé par la société Centre d'entretien et de l'habitat, en qualité d'applicateur ; qu'il a démissionné puis a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° Z 12-24. 772 :

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

Mais sur le moyen unique du pourvoi n° U 13-19. 780 :

Vu les articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail ensemble l'article 23 de l'accord du 10 octobre 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail attaché à la convention collective nationale du travail mécanique, négoce et importation, bois et scierie ;

Attendu que pour condamner la société à payer une somme au salarié au titre des temps de pause l'arrêt retient qu'en dehors du temps minimum requis pour déjeuner et assimilé naturellement à un temps de travail aux termes de l'article L. 3121-2 du code du travail, les salariés ne pouvaient donc s'absenter durant ces trente minutes, que le salarié restait par nécessité à la disposition de l'employeur et qu'en conséquence, il est légitime d'assimiler cette demi-heure à du temps de travail, en se référant à la convention collective applicable ; que la demande apparaît donc justifiée ;

Attendu, cependant, d'une part, que le temps de pause s'analyse en un arrêt de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité et que ni la brièveté du temps de pause ni la circonstance que les salariés ne puissent quitter l'établissement à cette occasion ne permettent de considérer qu'un temps de pause constitue un temps de travail effectif, d'autre part, qu'est rémunéré comme temps de travail selon les dispositions

conventionnelles applicables le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par poste ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si le salarié travaillait en continu ou en poste, ni caractériser la nécessité de rester à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant ces temps de pause, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi n° Z 12-24. 772 ;

Et sur le pourvoi n° U 13-19. 780 ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Centre d'entretien et de l'habitat à payer à M. X... une somme au titre des temps de pause, l'arrêt rendu le 2 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; 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 de Nancy ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 neuf avril deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société Centre entretien de l'habitat, demanderesse au pourvoi n° Z 12-24. 772.

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Centre d'Entretien et de l'Habitat à payer à M. Francesco X... la somme de 6. 245, 63 € au titre des heures supplémentaires et celle de 624, 56 € au titre des congés payés correspondants ;

AUX MOTIFS QU'il appartient au salarié de fournir des éléments de nature à étayer sa demande et à l'employeur de démontrer la réalité des heures effectuées ; que l'horaire de travail prévu par le contrat de travail du salarié est établi sur la base de 35 heures par semaine, du lundi au jeudi de 8h à midi et de 13h30 à 17h15, et le vendredi de 8h à midi ; que les bulletins de paie du salarié versés aux débats montrent en règle générale des heures calculées sur la base de 152 heures par mois avec pour certains mois des heures supplémentaires rémunérées au taux majoré de 25 % ainsi que des primes exceptionnelles et des primes de qualité, de montants différents et variables ; que les bulletins postérieurs au mois de mars 2002 ne comportent plus d'heures supplémentaires mais font apparaître cette prime exceptionnelle ; que selon le salarié lui-même (dans des conclusions du 20 septembre 2006 déposées au conseil de prud'hommes), ces primes exceptionnelles étaient destinées à « récompenser la qualité de son travail et son dévouement » et n'ont pas pour objet de rémunérer des heures supplémentaires de son propre aveu ; qu'au cours d'une réunion de délégués du personnel du 30 janvier 2003, une question a porté sur les heures supplémentaires ; que la question comme la réponse sont éclairantes : les délégués du personnel ont demandé : « les heures supplémentaires du samedi peuvent-elles être rémunérées à un taux plus élevé que les heures supplémentaires du vendredi ? » et à cette question, la direction a répondu : « un effort a déjà été effectué sur le paiement des heures supplémentaires en général », sans apporter d'autre précision et surtout sans contester la réalité de ces heures, alors que les heures supplémentaires étaient censées avoir pris fin depuis le mois de mars 2002 ; que ces éléments de fait rendent crédible l'affirmation du salarié quant à la réalité des heures supplémentaires qu'il aurait été comme ses collègues amené à faire ; que le salarié étaye par ailleurs sa demande par des décomptes précis, relevant, mois par mois, les heures de

travail effectuées avec un détail des heures normales, des heures supplémentaires au taux de 25 % et des heures supplémentaires au taux de 50 % ; que selon ce décompte, il a totalisé des heures supplémentaires pour un montant total de 6. 245, 63 € ; que le calcul opéré n'a pas été discuté par l'employeur ; qu'il appartient dès lors à l'employeur de contredire les prétentions du salarié ; que le fait que le salarié n'aurait pas réclamé le paiement d'heures supplémentaires est inopérant, d'une part, parce que l'acceptation des bulletins de paie et des montants versés n'impliquent pas la reconnaissance de la sincérité de ces bulletins ni le bien-fondé des montants versés et, d'autre part, parce que la réunion des délégués du personnel du mois de janvier 2003 montre que cette question avait été soumise à l'employeur ; que l'employeur n'établit pas par ailleurs que l'activité et les commandes auraient subi une baisse à compter de mars 2002 au point de rendre les heures supplémentaires inutiles ; que l'employeur soutient que la prime exceptionnelle versée au salarié à compter du mois de mars 2002 avait pour finalité de « prendre en considération le fait qu'il lui était demandé de ne plus exécuter aucune heure supplémentaire » ; que ce raisonnement est incohérent mais qu'il ne peut être utilement invoqué contre l'employeur, dans la mesure où le salarié lui-même admet que cette prime récompenserait la qualité de son travail et non pas des heures supplémentaire ; que le fait que le décompte produit par le salarié ait été établi de manière unilatérale et non contresigné n'exclut pas de le prendre en compte, dès lors qu'il est corroboré par les autres éléments de preuve ci-dessus ; que les relevés de temps invoqués par l'employeur pour contester le décompte du salarié ont été eux-mêmes établis par le salarié et apparaissent correspondre aux heures de présence sur les chantiers, de sorte qu'ils ne contredisent pas l'affirmation du salarié quant aux heures qu'il devait effectuer avant de se rendre sur les chantiers et des travaux réalisés ; qu'il ressort de ces relevés que ceux-ci ne recouvrent pas la totalité des heures de travail puisque le salarié allègue, de manière vraisemblable et raisonnable, qu'il devait d'abord passer au siège de l'entreprise pour prendre en charge le matériel puis l'y ramener ; que ces faits sont confirmés par les différents salariés ayant travaillé dans les mêmes conditions en particulier M. A...; que si l'un des témoins mentionne qu'il avait dû se rendre à l'entreprise pendant une journée de travail pour chercher du matériel, cela est sans emport, le déroulement normal des chantiers impliquant un départ de l'entreprise avec un véhicule de celle-ci et au moins une partie du matériel nécessaire ; que s'agissant des heures supplémentaires du samedi, elles ne peuvent être qualifiées d'imaginaires, comme le soutient l'employeur, le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel déjà cité mentionnant une réclamation à ce sujet, et à laquelle la direction s'est bornée à invoquer les efforts déjà consentis sur les heures supplémentaires en général, sans contester l'affirmation du représentant du personnel ; qu'il est aussi peu vraisemblable que le salarié n'aurait pas été dans l'obligation de ramener le matériel au siège à l'issue des chantiers ; que plusieurs salariés, dont MM. Y...et Z..., délégués du personnel, attestent en sens contraire que les ouvriers n'étaient pas tenus de passer par le dépôt avant d'aller sur les chantiers ; que cependant, ces témoignages restent généraux et n'indiquent pas comment les salariés devaient alors apporter le matériel sur place ; que par contre, les attestations circonstanciées des salariés ayant travaillé dans les mêmes équipes indiquent de manière précise qu'il leur fallait prendre le matériel et le ramener ; que l'employeur reproche aussi à M. X... d'avoir quitté le chantier avant la fin des heures de travail, mais sans en justifier ; qu'en effet seules sont produites une attestation d'un client qui relate des inexactitudes sur les relevés d'heures sans remettre en cause les diligences rendues nécessaires pour mener à bien les chantiers ; qu'enfin, l'employeur ne peut pas alléguer comme il le soutient que le salarié ne venait pas à l'entreprise à 8h ; qu'en effet, outre que le fait d'arriver à l'entreprise à 8h est vraisemblable pour les motifs énoncés, l'employeur ne démontre pas qu'il aurait à un moment quelconque réagi contre l'absence du salarié aux heures de travail prévues par son contrat de travail ; que la liberté dont il pouvait disposer

pour se rendre sur les chantiers ne le dispensait pas de se conformer aux horaires prévus ; qu'il apparaît ainsi que le salarié a établi la réalité des heures supplémentaires invoquées et qu'il a étayé la sincérité de ses prétentions par un décompte suffisamment précis qui n'est nullement contredit par l'employeur ;

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en faisant droit à la demande en paiement du salarié, qui portait sur la rémunération d'heures prétendument accomplies en raison de la nécessité de passer au siège de l'entreprise pour prendre en charge le matériel avant de se rendre sur le chantier, puis de ramener ce matériel à la fin du chantier, au seul motif que la thèse du salarié était vraisemblable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société Centre entretien de l'habitat, demanderesse au pourvoi n° U 13-19. 780.

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Centre d'Entretien et de l'Habitat à payer à M. Francesco X... la somme de 4. 560 € au titre des temps de pause ;

AUX MOTIFS QU'il est constant que le salarié bénéficiait d'une pause pour le déjeuner de 12h à 13h ; que la pause ne peut être considérée comme un temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-2 du code du travail ; qu'en l'espèce, le salarié bénéficiait d'une heure de pause alors qu'il se trouvait sur des chantiers extérieurs ; qu'en dehors du temps minimum requis pour déjeuner et assimilé naturellement à un temps de travail aux termes de l'article L. 3121-2 du code du travail, le salarié ne pouvait donc s'absenter et vaquer à des occupations personnelles durant ces trente minutes ; que le salarié restait par nécessité à la disposition de l'employeur ; qu'en conséquence, il est légitime d'assimiler cette demi-heure à du temps de travail, en se référant à la convention collective applicable ; que la demande apparaît donc justifiée ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le temps de pause n'est considéré comme un temps de travail effectif que lorsque les salariés restent en permanence à la disposition de leur employeur durant leur temps de pause ; que ni la brièveté du temps de pause, ni la circonstance que le salarié ne puisse quitter l'établissement à cette occasion ne permettent de considérer que ce temps de pause constitue un temps de travail effectif ; qu'en assimilant le temps de pause du salarié, à hauteur d'une demi-heure, à du temps de travail, au motif que ce dernier, qui travaillait « sur des chantiers extérieurs », « ne pouvait donc s'absenter et vaquer à ses occupations personnelles durant ces 30 mn », cependant que la brièveté de la pause et le fait que le salarié ne soit pas en mesure de quitter le chantier ne constituaient pas des circonstances de nature à assimiler nécessairement le temps de pause à du temps de travail effectif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE selon l'accord du 10 octobre 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail attaché à la convention collective nationale du travail mécanique, négoce et importation, bois et scierie (chapitre VIII), « le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par postes est rémunéré comme temps de travail » ; que dans ses conclusions d'appel (p. 22), la société Centre Entretien de l'Habitat faisait valoir que le salarié, qui ne travaillait pas en poste ou en continu, ne pouvait bénéficier de ces dispositions, ce qu'avaient du reste retenu les premiers juges ; qu'en assimilant le temps de pause du salarié, à hauteur d'une demi-heure, à du temps de travail, et en se référant à cet égard, sans plus de précision, « à la convention collective applicable », sans répondre aux écritures susvisées de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de

procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar , du 2 mai 2013