

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 février 2018

Cassation partielle

Mme X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 245 F-D

Pourvoi n° S 16-25.563
à Z 16-25.570 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n° S 16-25.563 à Z 16-25.270 formés respectivement par :

1°/ M. Manuel J..., domicilié chez Mme Y...[...]

2°/ M. Jean-Christophe Z..., domicilié [...]

3°/ par M. James A..., domicilié [...]

4°/ M. Didier B..., domicilié [...],

5°/ M. Dominique C..., domicilié [...],

6°/ M. Norbert D..., domicilié [...],

7°/ M. Philippe E..., domicilié [...],

8°/ M. Joseph F..., domicilié [...],

contre huit arrêts rendus le 9 septembre 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans les litiges les opposant :

1°/ à Mme Marie G..., domiciliée [...], prise en qualité de mandataire liquidateur de la société Sécurité industrielle et risques lourds,

2°/ à la société L... H... , dont le siège est [...], prise en la personne de Mme Sophie H..., en qualité de mandataire liquidateur de la société Croc blanc surveillance,

3°/ à l'UNEDIC CGEA Ile-de-France Est, dont le siège est [...],

défenderesses à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois n° S 16-25.563 à X 16-25.568 et Z 16-25.570 invoquent, à l'appui de leur recours, deux moyens communs de cassation annexés au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi n° Y 16-25.569 invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation également annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 17 janvier 2018, où étaient présents : Mme X..., conseiller doyen faisant fonction de président, M. I..., conseiller rapporteur, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. I..., conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de MM. J..., Z..., A..., F..., C..., D..., E... et B..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° S 16-25.563 à Z 16-25.570 ;

Attendu selon les arrêts attaqués que M. J... et sept autres agents de sécurité étaient affectés à la surveillance et au gardiennage du site de la Tour du Rond-Point 93, marché dont ont été successivement titulaires la société CBS crocs blancs surveillance et la société Sécurité industrielle et risques lourds (SIRL), toutes deux mises en liquidation judiciaire, avec désignation de Mme H... en qualité de liquidatrice pour la première, et de Mme G... en qualité de liquidatrice pour la seconde ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale notamment aux fins de fixation de créances de rappels de salaire pour heures supplémentaires et, pour certains d'entre eux, de remboursement des frais d'entretien de la tenue de travail ;

Sur le premier moyen, commun à tous les salariés, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine de la cour d'appel qui a estimé que les salariés n'étaient pas leurs demandes ;

Mais, sur le second moyen, propre aux pourvois n° S 16-25.563, U 16-25.565 à Z 16-25.570 :

Vu l'article 1135 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes de remboursement des frais d'entretien de leurs tenues de travail, les arrêts retiennent, par motifs adoptés, que les contrats de travail ne prévoient pas le versement d'une prime de nettoyage ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le port d'une tenue de travail était obligatoire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils déboutent MM. J... , A..., B..., C..., D..., E... et F... de leurs demandes relatives au remboursement des frais d'entretien de leurs tenues de travail, les arrêts rendus le 9 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne Mme G..., en sa qualité de mandataire liquidateur de la société Sécurité industrielle et risques lourds aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Mme G..., ès qualités, à payer la somme globale de 3 000 euros aux salariés ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze février deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits aux pourvois n° S 16-25.563 à X 16-25.568 et Z 16-25.570 par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour MM. J... , Z..., A..., F..., C..., D... et B...

PREMIER MOYEN DE CASSATION (concernant tous les salariés)

Le moyen fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit que la durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de telle sorte que les heures supplémentaires ne sont pas calculées dans un cadre hebdomadaire mais sur la totalité du cycle de travail ; mais le salarié fait valoir que la possibilité d'organiser le travail sous forme de cycle de travail est soumise à la condition que la répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle se répète d'un cycle à l'autre, or il fait valoir que ce n'était pas le cas et que la variation du travail n'intervenait pas dans un cadre légal précis ; que le salarié ajoute que s'il était loisible aux employeurs de conclure un accord de modulation conformément aux articles L.3122-9 et suivants du code du travail, une telle modulation ne peut être prévue que par un accord de travail et ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur ; il fait observer qu'en l'espèce aucun accord de modulation n'est invoqué et qu'aucun cycle ne peut être détecté au regard des plannings versés aux débats ; qu'en conséquence la cour constate qu'en l'espèce la preuve n'est pas rapportée de l'application d'un cycle ni

même de celle d'un accord de modulation ; 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 au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; 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 si l'employeur doit être 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 ; qu'en l'espèce, Monsieur (

) produit des bulletins de paye qui portent mention de paiement d'heures supplémentaires ; qu'il estime toutefois ne pas avoir été payé de toutes les heures accomplies et verse un calcul des heures supplémentaires qu'il réclame ; que cependant, à l'instar du conseil de prud'hommes, la cour relève d'une part que dans sa demande le salarié ne déduit pas les heures supplémentaires déjà payées et d'autre part que les heures supplémentaires réclamées n'ont pas été calculées sur la durée moyenne du cycle de travail, de telles sorte que la cour constate que le salarié n'étaye pas sa demande ; qu'il s'ensuit qu'il convient de rejeter sa demande et de confirmer le jugement.

ET AUX MOTIFS supposés ADOPTES QUE la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité étendue par le ministre du travail, avec application obligatoire à toutes les entreprises du secteur, stipule que la durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail ; que par dérogation, les heures supplémentaires ne sont plus évaluées dans un cadre hebdomadaire mais sur la totalité du cycle de travail ; que sont considérées comme heures supplémentaires celles dépassant une moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle de travail ; Monsieur () est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois (35 heures par semaine) ; suivant les plannings prévisionnels mensuels «Tour Rond-Point 93 » de la société CBS de janvier 2003 à janvier 2006 et de la société SURL de mars 2006 à décembre 2008, les mentions suivantes sont indiquées : « Ce planning n'est pas contractuel, il peut être modifié à tout moment, en fonction des impératifs de service.... » ; que les plannings mensuels «Tour Rond-Point 93 » de la société SURL d'avril 2006 à décembre 2008 indiquent des durées du travail inférieures à 151,67 heures par mois (ou inférieures à la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail), pour Monsieur () ; que les « plannings mensuels » ou les « plannings salariés mensuels » sont des plannings prévisionnels, modifiables par l'employeur, qui ne mentionnent pas le temps de travail effectif ; que Monsieur () sollicite le rappel d'heures supplémentaires, d'heures manquantes et de repos compensateur pour la période () ; que le dossier de calcul de demande d'heures supplémentaires de Monsieur () ne déduit pas les heures supplémentaires déjà effectivement payées suivant les bulletins de paie CES et les bulletins de salaire SURL ; que Monsieur () n'apporte pas les éléments prouvant les heures supplémentaires non rémunérées ; que l'employeur n'a pas fourni au juge les documents de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; Monsieur () ne communique aucun élément sur les heures manquantes ; que Monsieur () ne communique aucun élément sur le repos compensateur ; que Monsieur () informe le conseil de l'intervention des représentants syndicaux UNSA, mais n'en apporte pas la preuve ; que si la preuve du nombre d'heures de travail effectuées n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être 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 suivant les éléments produits par le salarié et par l'employeur ; que la durée du travail du salarié, de l'entreprise de prévention et de sécurité, est organisée sous forme de cycle de travail ; que sont considérées comme heures supplémentaires celles dépassant une moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle de travail ; que les heures supplémentaires demandées n'ont pas été calculées sur la durée moyenne du cycle de travail ; que Monsieur () a perçu des heures supplémentaires ; qu'en conséquence, le conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur () au titre des heures supplémentaires () et congés payés incidents.

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; 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 ;

1°) QUE pour débouter les salariés, la cour d'appel a considéré que ceux-ci n'ont pas apporté les éléments prouvant les heures supplémentaires non rémunérées et qu'ils n'ont pas déduit les heures supplémentaires payées du quantum ni calculé celui-ci par rapport à la durée moyenne des cycles de travail ; qu'en statuant ainsi, quand il n'appartient pas au salarié qui se prévaut du paiement de rappels d'heures supplémentaires de prouver l'existence ni encore moins le nombre exact des heures supplémentaires effectuées, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur les salariés, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail;

2°) ALORS encore QU'en déboutant les salariés quand elle a constaté que ceux-ci avaient versés aux débats des plannings mensuels et un calcul des heures supplémentaires dont ils réclamaient le paiement et que « l'employeur n'a pas fourni au juge les documents de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le[s] salarié[s] », la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur ces derniers, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°) ALORS en outre QU'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que les salariés avaient versés aux débats des plannings mensuels et un calcul des heures supplémentaires dont ils réclamaient le paiement ; qu'en déboutant ceux-ci aux motifs, inopérants, que ces plannings sont prévisionnels, ne mentionnent pas le temps de travail effectif et précisent ne pas avoir un caractère contractuel, quand il s'en déduisait qu'ils avaient produit des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre sur les horaires allégués en rapportant la preuve qui lui incombe, de la réalité de ceux-ci, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur les salariés, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (concernant Messieurs J... , A..., B..., C..., D... et F...)

Le moyen fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes au titre de l'indemnité d'entretien de la tenue.

AUX MOTIFS QUE le salarié fait valoir qu'il était astreint au port d'une tenue qui lui était fournie par l'employeur et qu'il avait l'obligation d'entretenir cette tenue. Il estime que l'employeur doit assumer le coût d'entretien de cette tenue et lui verser une indemnité à cet effet ; qu'il fait valoir que M. Z..., salarié de la société SIRL percevait une indemnité de nettoyage mensuelle de 15,24 euros alors que cette société ne lui a jamais rien versé. Il formule donc une demande de rappel de () ; que le mandataire liquidateur rétorque que la convention collective prévoit expressément qu'une telle indemnité est de 12,20 € par mois mais n'est réglée que 11 mois par an et sur fourniture d'un justificatif ; qu'il ajoute qu'en l'absence de justificatif versé aux débats, aucune somme ne saurait être due ; que la cour constate que le salarié ne verse aucun justificatif ni document permettant de montrer qu'il a exposé des frais d'entretien de son uniforme de telle sorte qu'il ne peut qu'être débouté de sa demande ; qu'à cet égard, le fait qu'un autre salarié de l'entreprise ait pu percevoir une telle prime ne suffit pas pour constater qu'il y aurait eu violation du principe d'égalité comme il a été soutenu à l'audience, alors qu'il n'est ni allégué ni prouvé que ce salarié ait perçu une telle prime sans justifier de ses frais ; que le jugement est donc confirmé ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE selon la chambre sociale de la Cour de cassation, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire pour les salariés et qu'il est inhérent à leur emploi, le coût d'entretien et de nettoyage de ces tenues est à la charge de l'employeur sans que le salarié ait à justifier des frais qu'il engage ; qu'en application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité : Annexe VIII (annexe 8) : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire- Avenant du 31 juillet 2002 Autres composantes de la rémunération Article 3 -Article 3.03. Indemnité de nettoyage de tenue « Elle est de 12,20 euros par mois, réglée 11 mois par an, sur fourniture d'un justificatif. Lors de la rupture du contrat de travail, les tenues doivent être rendues après nettoyage avec justificatif daté du pressing. Ces tenues auront été perçues dans un état au moins comparable. » ; que Monsieur () n'exerce pas un emploi de la sûreté aérienne et aéroportuaire ; qu'en conséquence l'annexe VIII (annexe 8) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ne s'applique pas ; qu'en application la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité : Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens Port de l'uniforme Article 5. « L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixes ou itinérants et pendant toute la durée du

service. L'uniforme professionnel étant représentatif de son entreprise, le salarié ne doit en aucun cas le porter en dehors des heures de service ... » ; qu'en application contrat de travail signé entre la société SURL et le salarié, dans son article 6-1 - Obligations générales : « ...La tenue de surveillant est fournie par la société SURL lors de la prise de poste. Le port de cette tenue est obligatoire pendant les heures de service. Elle devra en outre être tenue en parfait état de conservation et de propreté. L'initiative des nettoyages et les frais sont à la charge de Monsieur () ; que suivant le contrat de travail SURL de Monsieur (), la prime de nettoyage n'est pas prévue ; qu'en revanche, le contrat de travail SURL de Monsieur Z..., signé le 28 février 2006, prévoit une prime de nettoyage de 15,25 euros mensuelle ; que suivant les fiches de paie, Monsieur Jean-Christophe Z... a perçu le remboursement de la prime de nettoyage du 01 mars 2002 au 31 août 2007 pour un montant de 15,24 euros par mois ; qu'en conséquence, le Conseil déboute Monsieur () de sa demande d'indemnité pour l'entretien de la tenue de travail ;

1°) ALORS QU'en considérant que la prime d'entretien n'était pas due dès lors que son principe n'était pas prévu au contrat de travail, quand les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier, la cour d'appel a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que pour débouter les salariés, la cour d'appel a considéré que ceux-ci n'apportaient pas les justificatifs des frais engagés par eux pour l'entretien de leur uniforme ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de fixer le montant de l'indemnité d'entretien de la tenue dont elle avait constaté que le port était obligatoire, la cour d'appel a méconnu son office, et a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail ;

3°) ALORS encore QUE, les juges ne peuvent ajouter à la loi ou la convention collective une conditions qu'elle ne prévoit pas ; qu'en déboutant les salariés pour la raison qu'ils n'apportaient pas les justificatifs des frais engagés par eux pour l'entretien de leur uniforme, quand l'exigence d'un justificatif pour le bénéfice des frais d'entretien était prévues par les dispositions de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité n'est applicable qu'aux seuls emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire, la cour d'appel a violé, par fausse application, ladite l'annexe de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 étendue par arrêté du 25 juillet 1985 ;

4°) ALORS enfin QUE la circonstance que le contrat de travail d'un autre salarié comporte une stipulation expresse prévoyant la prise en charge par l'employeur des frais de tenus n'est pas de nature à faire échec au principe en vertu duquel les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier nonobstant l'absence de clause en ce sens; qu'en jugeant le contraire, la cour a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail. Moyens produits au pourvoi n° Y 16-25.569 par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. E...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le premier moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit que la durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de telle sorte que les heures supplémentaires ne sont pas calculées dans un cadre hebdomadaire mais sur la totalité du cycle de travail ; mais le salarié fait valoir que la possibilité d'organiser le travail sous forme de cycle de travail est soumise à la condition que la répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle se répète d'un cycle à l'autre, or il fait valoir que ce n'était pas le cas et que la variation du travail n'intervenait pas dans un cadre légal précis ; que le salarié ajoute que s'il était loisible aux employeurs de conclure un accord de modulation conformément aux article L.3122-9 et suivants du code du travail, une telle modulation ne peut être prévue que par un accord de travail et ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur ; il fait observer qu'en l'espèce aucun accord de modulation n'est invoqué et qu'aucun cycle ne peut être détecté au regard des plannings versés aux

débats ; qu'en conséquence la cour constate qu'en l'espèce la preuve n'est pas rapportée de l'application d'un cycle ni même de celle d'un accord de modulation ; 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 au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; 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 si l'employeur doit être 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 ; qu'en l'espèce, Monsieur E... produit des bulletins de paye qui portent mention de paiement d'heures supplémentaires ; qu'il estime toutefois ne pas avoir été payé de toutes les heures accomplies et verse un calcul des heures supplémentaires qu'il réclame ; que cependant, à l'instar du conseil de prud'hommes, la cour relève d'une part que dans sa demande le salarié ne déduit pas les heures supplémentaires déjà payées et d'autre part que les heures supplémentaires réclamées n'ont pas été calculées sur la durée moyenne du cycle de travail, de telle sorte que la cour constate que le salarié n'étaye pas sa demande ; qu'il s'ensuit qu'il convient de rejeter sa demande et de confirmer le jugement ;

ET AUX MOTIFS à les supposer ADOPTES QUE la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité étendue par le ministre du travail, avec application obligatoire à toutes les entreprises du secteur, stipule que la durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail ; que par dérogation, les heures supplémentaires ne sont plus évaluées dans un cadre hebdomadaire mais sur la totalité du cycle de travail ; que sont considérées comme heures supplémentaires celles dépassant une moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle de travail ; Monsieur () est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois (35 heures par semaine) ; suivant les plannings prévisionnels mensuels « Tour Rond-Point 93 » de la société CBS de janvier 2003 à janvier 2006 et de la société SIRL de mars 2006 à décembre 2008, les mentions suivantes sont indiquées : « Ce planning n'est pas contractuel, il peut être modifié à tout moment, en fonction des impératifs de service.... » ; que les plannings mensuels « Tour Rond-Point 93 » de la société SIRL d'avril 2006 à décembre 2008 indiquent des durées du travail inférieures à 151,67 heures par mois (ou inférieures à la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail), pour Monsieur () ; que les « plannings mensuels » ou les « plannings salariés mensuels » sont des plannings prévisionnels, modifiables par l'employeur, qui ne mentionnent pas le temps de travail effectif ; que Monsieur () sollicite le rappel d'heures supplémentaires, d'heures manquantes et de repos compensateur pour la période () ; que le dossier de calcul de demande d'heures supplémentaires de Monsieur () ne déduit pas les heures supplémentaires déjà effectivement payées suivant les bulletins de paie CES et les bulletins de salaire SIRL ; que Monsieur () n'apporte pas les éléments prouvant les heures supplémentaires non rémunérées ; que l'employeur n'a pas fourni au juge les documents de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; Monsieur () ne communique aucun élément sur les heures manquantes ; que Monsieur () ne communique aucun élément sur le repos compensateur ; que Monsieur () informe le conseil de l'intervention des représentants syndicaux UNSA, mais n'en apporte pas la preuve ; que si la preuve du nombre d'heures de travail effectuées n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être 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 suivant les éléments produits par le salarié et par l'employeur ; que la durée du travail du salarié, de l'entreprise de prévention et de sécurité, est organisée sous forme de cycle de travail ; que sont considérées comme heures supplémentaires celles dépassant une moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle de travail ; que les heures supplémentaires demandées n'ont pas été calculées sur la durée moyenne du cycle de travail ; que Monsieur () a perçu des heures supplémentaires ; qu'en conséquence, le conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur () au titre des heures supplémentaires () et congés payés incidents.

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; 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 ;

1°) QUE pour débouter le salarié, la cour d'appel a considéré que celui-ci n'a pas apporté les éléments prouvant les heures supplémentaires non rémunérées et qu'il n'a pas déduit les heures supplémentaires payées du quantum ni calculé celui-ci par rapport à la durée moyenne des cycles de travail ; qu'en statuant ainsi, quand il n'appartient pas au salarié qui se prévaut du paiement de rappels d'heures supplémentaires de prouver l'existence ni encore moins le nombre exact des heures supplémentaires effectuées, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur le salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail;

2°) ALORS encore QU'en déboutant le salarié quand elle a constaté que celui-ci avait versé aux débats des plannings mensuels et un calcul des heures supplémentaires dont il réclamait le paiement et que « l'employeur n'a pas fourni au juge les documents de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié », la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur ce dernier, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°) ALORS en outre QU'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que le salarié avait versé aux débats des plannings mensuels et un calcul des heures supplémentaires dont il réclamait le paiement ; qu'en déboutant celui-ci aux motifs, inopérants, que ces plannings sont prévisionnels, ne mentionnent pas le temps de travail effectif et précisent ne pas avoir un caractère contractuel, quand il s'en déduisait qu'il avait produit des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre sur les horaires allégués en rapportant la preuve qui lui incombe, de la réalité de ceux-ci, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve exclusivement sur le salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le second moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié au titre de l'indemnité d'entretien de la tenue.

AUX MOTIFS QUE le salarié fait valoir qu'il était astreint au port d'une tenue qui lui était fournie par l'employeur et qu'il avait l'obligation d'entretenir cette tenue ; qu'il estime que l'employeur doit assumer le coût d'entretien de cette tenue et lui verser une indemnité à cet effet. Il fait valoir que M. Z..., salarié de la société SIRL percevait une indemnité de nettoyage mensuelle de 15,24 euros alors que cette société ne lui a jamais rien versé ; qu'il formule donc une demande de rappel de $15,24 \text{ €} \times 68 = 1.036,32 \text{ €}$, dont 548,64 € sur la période d'exécution du contrat de travail au sein de la société CROC BLANC ; que le mandataire liquidateur rétorque que la convention collective prévoit expressément qu'une telle indemnité est de 12,20 € par mois mais n'est réglée que 11 mois par an et sur fourniture d'un justificatif ; qu'il ajoute qu'en l'absence de justificatif versé aux débats, aucune somme ne saurait être due ; que la cour constate que le salarié ne verse aucun justificatif ni document permettant de montrer qu'il a exposé des frais d'entretien de son uniforme de telle sorte qu'il ne peut qu'être débouté de sa demande ; qu'à cet égard, le fait qu'un autre salarié de l'entreprise ait pu percevoir une telle prime ne suffit pas pour constater qu'il y aurait eu violation du principe d'égalité comme il a été soutenu à l'audience, alors qu'il n'est ni allégué ni prouvé que ce salarié ait perçu une telle prime sans justifier de ses frais ; que le jugement est donc confirmé sur ce point.

ET AUX MOTIFS à les supposer ADOPTES QUE selon la chambre sociale de la Cour de cassation, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire pour les salariés et qu'il est inhérent à leur emploi, le coût d'entretien et de nettoyage de ces tenues est à la charge de l'employeur sans que le salarié ait à justifier des frais qu'il engage ; qu'en application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité : Annexe VIII (annexe 8) : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire- Avenant du 31 juillet 2002 Autres composantes de la rémunération Article 3 -Article 3.03. Indemnité de nettoyage de tenue « Elle est de 12,20 euros par mois, réglée 11 mois par an, sur fourniture d'un justificatif. Lors de la rupture du contrat de travail, les tenues doivent être rendues après nettoyage avec justificatif daté du pressing. Ces tenues auront été perçues dans un état au moins comparable. » ; que Monsieur (

) n'exerce pas un emploi de la sûreté aérienne et aéroportuaire ; qu'en conséquence l'annexe VIII (annexe 8) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ne s'applique pas ; qu'en application la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité : Annexe IV : Agents d'exploitation, employés

administratifs et techniciens Port de l'uniforme Article 5. « L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixes ou itinérants et pendant toute la durée du service. L'uniforme professionnel étant représentatif de son entreprise, le salarié ne doit en aucun cas le porter en dehors des heures de service ... » ; qu'en application contrat de travail signé entre la société SURL et le salarié, dans son article 6-1 - Obligations générales : « ...La tenue de surveillant est fournie par la société SURL lors de la prise de poste. Le port de cette tenue est obligatoire pendant les heures de service. Elle devra en outre être tenu en parfait état de conservation et de propreté. L'initiative des nettoyages et les frais sont à la charge de Monsieur (» ; que suivant le contrat de travail SURL de Monsieur (), la prime de nettoyage n'est pas prévue ; qu'en revanche, le contrat de travail SURL de Monsieur Z..., signé le 28 février 2006, prévoit une prime de nettoyage de 15,25 euros mensuelle ; que suivant les fiches de paie, Monsieur Jean-Christophe Z... a perçu le remboursement de la prime de nettoyage du 01 mars 2002 au 31 août 2007 pour un montant de 15,24 euros par mois ; qu'en conséquence, le Conseil déboute Monsieur () de sa demande d'indemnité pour l'entretien de la tenue de travail ;

1°) ALORS QU'en considérant que la prime d'entretien n'était pas due dès lors que son principe n'était pas prévu au contrat de travail, quand les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier, la cour d'appel a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que pour débouter le salarié, la cour d'appel a considéré que celui-ci n'apportait pas les justificatifs des frais engagés x pour l'entretien de leur uniforme ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de fixer le montant de l'indemnité d'entretien de la tenue dont elle avait constaté que le port était obligatoire, la cour d'appel a méconnu son office, et a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail ;

3°) ALORS encore QUE, les juges ne peuvent ajouter à la loi ou la convention collective une conditions qu'elle ne prévoit pas ; qu'en déboutant le salarié pour la raison qu'il n'apportait pas les justificatifs des frais engagés pour l'entretien de son uniforme, quand l'exigence d'un justificatif pour le bénéfice des frais d'entretien était prévues par les dispositions de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité applicable aux seuls emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire, la cour d'appel a violé, par fausse application, ladite l'annexe de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 étendue par arrêté du 25 juillet 1985 ;

4°) ALORS enfin QUE la circonstance que le contrat de travail d'un autre salarié comporte une stipulation expresse prévoyant la prise en charge par l'employeur des frais de tenus n'est pas de nature à faire échec au principe en vertu duquel les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier nonobstant l'absence de clause en ce sens; qu'en jugeant le contraire, la cour a violé les articles 1135 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du Code du travail.