

9 mars 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 14-23.158

Chambre sociale – Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2016:SO10236

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 mars 2016

Rejet non spécialement motivé

M. HUGLO, conseiller le plus
ancien faisant fonction de président

Décision n° 10236 F

Pourvoi n° M 14-23.158

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par M. [T] [V], domicilié [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 18 juin 2014 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Steria, venant aux droits de la société Imelos, dont le siège est [Adresse 1],

défenderesse à la cassation ;

La société Steria a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 février 2016, où étaient présents : M. Huglo, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Reygner, conseiller rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. [V], de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Steria ;

Sur le rapport de Mme Reygner, conseiller, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Motivation

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation du pourvoi principal et du pourvoi incident annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

Dispositif

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Condamne M. [V] aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf

mars deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. [V].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de Monsieur [V] tendant à l'octroi d'une indemnité pour non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat de prévenir les agissements de harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE aux termes de l'article 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que l'article L. 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étranger à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, Monsieur [V] expose que le 28 novembre 2008, alors qu'il se trouvait en réunion préparatoire du CHST, il a été violemment pris à partie par un des « managers » de l'entreprise qui a interrompu cette réunion afin de lui demander de rencontrer un chef de projet ; qu'il a précisé que celui-ci lui reprochait de ne pas vouloir travailler et « l'agressait » verbalement devant tous les employés présents ; qu'il produit également un avis d'arrêt de travail pour la période du 2 au 8 décembre 2008, un courrier du médecin du travail du 2 décembre 2008, destiné à un autre praticien et dans lequel celui-ci faisait état d'un syndrome anxio-dépressif consécutif à une situation conflictuelle avec la hiérarchie de Monsieur [V] ainsi qu'une déclaration de travail dont il est constant qu'elle a donné lieu à une décision de refus de prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie ; mais qu'il suffit d'observer, comme le fait remarquer l'employeur, que la présomption de harcèlement moral posée par l'article 1154-1 du code du travail suppose nécessairement l'existence de faits répétés, c'est-à-dire l'existence d'au moins deux faits distincts ; que dans le cas présent, il n'est pas contestable que le salarié n'évoque qu'un seul fait et une situation médicale directement et uniquement liée à ce fait précis ; que dès lors, l'existence d'une situation de harcèlement moral doit être écartée ; qu'il s'en déduit nécessairement qu'il ne saurait être reproché à l'employeur un manquement à son obligation de sécurité de résultat à ce sujet

ALORS QUE les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L.1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles peut ouvrir à des réparations spécifiques ; que l'employeur, aux termes du premier de ces textes, doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ; que dès lors qu'il a connaissance d'un fait de nature à caractériser un harcèlement moral s'il venait à être répété ou décliné, il doit notamment procéder à une enquête loyale et complète aux fins de prendre connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits commis lui permettant de prendre les mesures appropriées aux fins que les ces faits ne se répètent pas ; qu'en l'espèce, Monsieur [V] soutenait qu'à la suite de son agression verbale par un manager devant tous les employés présents, ce qui avait provoqué chez lui un syndrome anxio-dépressif médicalement constaté, la direction, malgré les demandes en ce sens des différents élus, n'avait pris aucune mesure de nature à faire cesser ces agissements et n'avait d'ailleurs même pas sanctionné l'auteur de l'agression, manquant ainsi à son obligation de prévention (conclusions d'appel, p. 11, § 11 et ss) ; qu'en se bornant à retenir que l'exposant ne se prévalait que d'un fait isolé, pour en déduire que le harcèlement n'était pas établi, sans répondre au moyen tiré de ce que l'employeur avait également manqué à son obligation de prévention, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 4121-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [V] de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination et de sa demande tendant à son reclassement par voie de conséquence

AUX MOTIFS QUE l'appelant expose qu'alors qu'il avait déjà des activités syndicales depuis 2001, il a subi un traitement salarial défavorable, ce phénomène s'étant accentué lorsqu'il s'est trouvé élu au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'alors qu'à de nombreuses reprises il avait fait connaître à son employeur sa volonté de devenir chef de projet, qu'il avait effectué une formation spécifique d'une durée de huit mois, de juillet 2005 à février 2006, que l'employeur lui avait confié des missions en qualité de chef de projet, notamment chez le client ANPE, celui-ci a toujours refusé de lui accorder la classification correspondante, de sorte que ce n'est que le 18 mars 2011 qu'il a enfin pu accéder à la classification d'ingénieur concepteur positions 2.3 coefficient 145 ; qu'il soutient aussi qu'alors qu'à plusieurs reprises, il avait été amené à occuper des fonctions de chef de projet, la société avait tenté de le rétrograder en proposant de l'affecter dans des missions impliquant moins de responsabilités, notamment en qualité d'ingénieur de développement ou encore, en dernier lieu, le 14 octobre 2013, en lui proposant une mission de consultation assistance technique ; que pour démontrer l'existence d'une discrimination syndicale, il procède à une comparaison entre le salaire mensuel qui était le sien au cours des années 2009 à 2012 avec la moyenne des salaires des ingénieurs concepteurs 2.2 pour les années 2009 à 2012 avec la moyenne des salaires des ingénieurs concepteurs 2.2 pour les années 2009 et 2010 et avec celle des ingénieurs concepteurs 2.3 pour les années 2011 et 2012 ; que pour calculer la réparation du préjudice qu'il affirme avoir subi en raison du retard injustifié qu'il a connu en termes de rémunération et de progression de carrière, il se livre à une comparaison à partir d'un panel, c'est-à-dire d'un ensemble de comparaison, constitué par un salarié, M. [X] [P], qui est entré dans la société le 30 janvier 1999, c'est-à-dire de manière à peu près contemporaine à sa propre embauche, réalisée le 25 mai 1998 ; qu'il note en particulier qu'alors qu'il avait une plus grande ancienneté que ce dernier, il n'a été promu ingénieur concepteur 2.3 coefficient 150 qu'un an après M. [P] et surtout qu'en 2013, celui-ci a perçu une rémunération mensuelle annuelle brute de 52.975 euros alors que lui-même n'a perçu que 42.900 euros ; mais alors que M. [T] [V] invoque l'existence d'une discrimination qui aurait débuté au moins dès l'années 2003, si on s'en tient au tableau comparatif avec la situation de M. [X] [P] qu'il présente ou à son courrier de réclamation qu'il avait fait parvenir à son employeur, avec copie à l'inspection du travail, le 24 janvier 2008, il n'établit en aucune façon avoir eu des activités syndicales avant 2008, ne serait-ce qu'en simple qualité d'adhérent, et encore moins que l'employeur en aurait eu connaissance ; que par ailleurs, selon l'article L.1134-1 du code du travail, lorsqu'il est invoqué une discrimination, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination ; or, dans le cas présent, la comparaison de son salaire au cours des années 2009 à 2012 avec le salaire moyen des ingénieurs concepteurs à laquelle se livre l'appelant est inopérant puisque ce salaire de comparaison ne constitue que la moyenne des salaires perçus par l'ensemble des salariés de cette catégorie, quelque soient leur ancienneté, leur formation et l'emploi effectivement occupé, c'est-à-dire de salariés dont la situation n'était pas comparable ; que de la même façon, est inopérante la comparaison opérée avec un panel ne comportant qu'un seul salarié alors que de son côté, l'employeur produit aux débats un tableau faisant apparaître la liste de nombreux salariés de même qualification et de même ancienneté que M. [T] [V], ce tableau faisant d'ailleurs ressortir qu'un nombre non négligeable d'entre eux percevaient un salaire annuel inférieur au sien en 2011, 2012, 2013 ou 2014 ; que s'agissant plus spécifiquement de M. [P], en tout état de cause, la société démontre qu'il s'agissait d'un salarié qui pouvait se prévaloir d'une formation différente et d'une spécialité plus spécifique, ce qui lui conférait un niveau d'expertise plus important et plus recherché ; qu'il n'apparaît enfin nullement que [T] [V] aurait subi des rétrogradations dans les fonctions qui lui étaient confiées ou proposées ou bien encore que sa progression de carrière aurait été indûment retardée dans la mesure où en particulier il apparaît que la notion de chef de projet était distincte de celle de responsable du projet, la première consistant à organiser et planifier la réalisation d'une partie d'un projet ou d'un ensemble de projets avec des attributions budgétaires et qu'en réalité, [T] [V] ne s'est jamais vu confier de telles responsabilités mais seulement des responsabilités relevant de la fonction de responsable technique ; qu'il faut d'ailleurs noter que M. [X] [P], avec lequel il se compare, a connu une progression tout à fait comparable à la sienne, en termes de classification puisqu'il a accédé à la classification d'ingénieur concepteur 2.3 coefficient 150 un an plus tôt seulement avec lui ; dans ces conditions, les demandes en dommages et intérêts pour discrimination syndicale et tendant à voir ordonner le reclassement de M. [T] [V] seront rejetées ;

ALORS QU'un salarié peut subir une discrimination et un ralentissement de sa carrière sans pour autant que cet état de fait soit lié à ses activités syndicales ; qu'en l'espèce, l'exposant démontrait avoir subi un traitement salarial défavorable

dès l'année 2002 ; qu'en énonçant qu'il n'était pas établi que Monsieur [T] [V] ait eu des activités syndicales avant 2008, pour se dispenser de rechercher si, jusqu'à cette date, il n'avait de toute façon pas déjà subi un ralentissement injustifié de sa carrière, la cour d'appel, qui s'est prononcé par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1134-1 du code du travail ;

ALORS encore QUE l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ; qu'en décidant, pour la période allant de 2009 à 2012, que la comparaison avec les autres salariés n'établissait pas que Monsieur [T] [V] ait subi une discrimination, sans rechercher si en lui-même le ralentissement de sa carrière, faite de refus de promotion et de tentatives de rétrogradation, ne laissait pas supposer une discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1134-1 et L 1222-1 et suivants du code du travail.

ALORS aussi QU'en affirmant, sans autre explication, que Monsieur [T] [V] ne s'était jamais vu confier des responsabilités de chef de projet mais seulement des responsabilités relevant de la fonction technique de responsable technique, sans s'expliquer sur les éléments de preuve produits aux débats et qui démontraient que l'employeur lui avait confié plusieurs missions de chef de projet mais qu'il s'était abstenu d'en tirer toutes les conséquences sur le plan du positionnement et du salaire, ce qui constituait un retard indu de progression, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1134-1 du code du travail ;

ALORS enfin QU'à supposer même que Monsieur [T] [V] ne se soit jamais vu confier des responsabilités de chef de projet, il appartenait à la cour d'appel de rechercher si cette circonstance ne traduisait pas précisément un retard indu de progression, compte tenu notamment de l'ancienneté de l'appelant et des formations qu'il avait suivies ; qu'en s'abstenant de le faire, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1134-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [V] de sa demande en dommages et intérêts au titre de la formation ;

AUX MOTIFS QUE M. [T] [V] fait valoir qu'il a subi un préjudice spécifique en raison du comportement de l'employeur qui ne répondait pas à ses demandes de formation et cela, en contravention avec les dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail selon lesquelles l'employeur est tenu de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper son emploi ; mais qu'il n'apparaît en aucune façon que ce texte aurait été méconnu par l'employeur puisque l'appelant ne prétend pas qu'il souffrirait d'un défaut d'adaptation à son emploi ; que pour le surplus, c'est à juste titre que l'employeur rappelle que s'il est bien tenu de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper son emploi au regard notamment de l'évolution de ce dernier, des technologies et des organisations, cette obligation ne s'étend pas à celle de faire évoluer les compétences des salariés indépendamment de l'évolution de leur emploi, de la même façon que l'employeur ne peut être tenu de leur fournir une formation initiale qui leur faisait défaut ; que de surcroît, il apparaît en l'espèce, non seulement que M. [T] [V] a été mis en mesure de suivre des formations, en particulier une formation de plusieurs mois en 2005 et 2006 auprès d'un organisme dénommé Fongecif, mais, en outre, il lui était loisible de faire des demandes de formation par l'intermédiaire du dispositif mis en place à la société à ce sujet.

ALORS QUE l'article L. 6313-1 du code du travail met notamment à la charge de l'employeur les actions de promotions professionnelles ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée ; qu'en décidant l'inverse, la cour d'appel a violé ce texte par fausse interprétation ;

ET ALORS QUE la cour d'appel, en retenant qu'il était « loisible » à Monsieur [T] [V] « de faire des demandes de formation par l'intermédiaire du dispositif mis en place à la société à ce sujet », sans vérifier, comme elle y était invitée, si l'exposant n'avait pas précisément formulé de nombreuses demandes en ce sens, notamment pour la période postérieure à l'année 2006, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.6321-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [V] de sa demande tendant à la prise en charge de ses frais de

déplacement ;

AUX MOTIFS QUE il est constant qu'en application de l'article 3261-2 du code du travail, la société prend en charge 50% du prix des abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dès lors que ceux-ci sont accomplis au moyen de transports publics ; qu'il est également admis que lorsque les salariés sont tenu de se rendre dans l'établissement d'un client, différent de leur lieu de rattachement, pour effectuer une mission, la société procède au remboursement intégral du surcoût éventuel engendré par ce déplacement ; que Monsieur [T] [V] expose que lorsqu'il se rend à son lieu de rattachement à [Localité 1], il utilise un véhicule automobile de sorte qu'il ne souscrit pas habituellement d'abonnement à un système de transport public ; que par conséquent, lorsqu'il se trouve affecté chez un client, il est donc contraint de souscrire un abonnement dit « navigo » dont il demande en conséquence le remboursement intégral, étant précisé que l'employeur lui en rembourse déjà la moitié ; qu'il apparaît donc qu'en remboursant d'ores et déjà 50% du coût de l'abonnement que M. [T] [V] est contraint de souscrire lorsqu'il est affecté sur un chantier différent de son lieu habituel de rattachement, l'employeur satisfait aux obligations légales ; que pour le surplus, il résulte évidemment des dispositions conventionnelles propres à l'entreprise que celles-ci n'ont pas d'autre objet que d'éviter au salarié une charge supplémentaire lorsqu'il se trouve affecté chez un client ; qu'autrement dit, dès lors que M. [T] [V] a fait le choix de se rendre à son lieu de rattachement habituel avec un véhicule automobile, celui-ci ne pouvait prétendre à une quelconque prise en charge, il ne subissait aucun surcoût en souscrivant un abonnement à un système de transport public pour se rendre chez les clients ; que de plus, il résulte d'une note de la direction de l'entreprise relative aux déplacements et notes de frais que dans un cas parfaitement analogue d'un salarié qui, préalablement à l'affectation à un chantier, ne bénéficiait d'aucune prise en charge d'un abonnement à un système de transport collectif en raison de l'utilisation d'un véhicule automobile, celui-ci ne pouvait prétendre qu'au remboursement du surcoût représenté par l'utilisation de ce véhicule dans le seul cas où le trajet qui était alors nécessaire était supérieur au trajet entre son domicile et son lieu habituel de rattachement ; que s'agissant de la demande relative à des remboursements de frais réels pour la période courue de 2003 à 2005, il apparaît que celles-ci ne concernent que des frais de déplacement engagés antérieurement à la date à laquelle ceux-ci ne pouvaient être couverts par la prescription de cinq ans prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail, étant précisé que cette prescription n'a pu être interrompue que par la saisine du conseil de prud'hommes le 13 novembre 2008 ; que contrairement à ce qu'affirme le salarié, cette prescription quinquennale s'applique de façon générale à toutes les actions en justice relatives à des créances de nature salariale, ce qui inclut non seulement les sommes due à titre de rémunération proprement dite mais également les indemnités de toute nature destinées à compenser des frais engagés par le salarié et les remboursement de frais

ALORS QUE l'engagement de l'employeur de prendre en charge intégralement les frais engendrés par le déplacement du salarié tenu de se rendre au domicile d'un client, différent de son lieu de rattachement habituel, est indépendant des conditions de prise en charge par ce même employeur des frais de transport exposés par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail telles qu'elles résultent de l'article L. 3261-2 du code du travail ; qu'en décidant que l'employeur n'était tenu de rembourser que 50% du coût de l'abonnement Navigo que Monsieur [T] [V] devait souscrire lorsqu'il était affecté à un chantier différent de son lieu habituel de travail, transposant ainsi le quantum prévu par ce dernier texte qui, pourtant, était ici inapplicable, seul l'engagement de l'employeur trouvant à s'appliquer, la cour d'appel a ce faisant violé l'article L. 3261-2 du code du travail ensemble l'article 1134 du Code civil

ALORS encore QUE dès lors que la cour d'appel a expressément constaté que la société s'était engagée à prendre en charge l'intégralité de frais de déplacement du salarié qui doit se rendre dans l'établissement d'un client différent de son lieu de rattachement, peu importait la teneur d'une simple note de la direction qui ne pouvait permettre à l'employeur de se soustraire à son obligation ; qu'en se fondant néanmoins sur une telle note, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

ET ALORS aussi QU'en estimant, s'agissant de la demande en remboursement des frais de déplacement exposés entre 2003 et 2005, qu'elles étaient prescrites, tout en relevant que la prescription avait été interrompue par la saisine du conseil de prud'hommes le 13 novembre 2008, ce dont il résultait que la demande était recevable à tout le moins pour la période postérieure au 13 novembre 2003, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article L. 3245-1 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [V] de sa demande tendant à un rappel d'indemnités de congés payés ;

AUX MOTIFS QUE M. [T] [V] reproche à l'employeur de ne pas prendre en considération le treizième mois qui lui est versé, chaque année, pour procéder au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés et en conséquence, il réclame un rappel d'indemnités de congés payés d'un montant total de 3.422,20 euros ; que cependant, il est constant que la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui est perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et les congés payés ; qu'il s'en déduit donc que le treizième mois qui est alloué par l'employeur globalement pour l'année et qui rémunère donc à la fois des périodes de travail et les congés doit être exclu du calcul de l'indemnité ; que cette demande ne peut donc qu'être écartée

ALORS QUE la prime de treizième mois, qui tient compte de la présence effective du salarié au travail, doit être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ; qu'en décidant l'inverse, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail. Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour la société Steria.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Steria à payer à M. [V] la somme de 2 622,42 € à titre d'indemnité en compensation des heures supplémentaires réalisées de manière durable ;

AUX MOTIFS QUE sur les récupérations au titre des heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent hebdomadaire ; que selon les explications de M. [T] [V], l'horaire hebdomadaire était fixé à 35 heures ; que selon l'accord collectif relatif au temps de travail, lorsque des salariés « en modalité 2 » étaient amenés à réaliser occasionnellement des heures supplémentaires, dans la limite de 10 %, soit 3h30, celles-ci étaient rémunérées forfaitairement ; mais que si, lorsqu'ils se trouvaient en mission chez un client et qu'ils réalisaient de façon durable un horaire hebdomadaire de 38 heures 30 ou de 39 heures, ils devaient bénéficier d'une compensation sous forme d'une demi-journée de repos (TEA) ; que toujours selon l'appelant, à l'occasion d'une réunion devant les délégués du personnel le 27 juin 2008, l'employeur s'était engagé à procéder à une compensation également dans l'hypothèse où ces salariés se trouvaient amenés à réaliser durablement un horaire hebdomadaire de 38 heures 30 ou 39 heures même s'ils travaillaient au sein d'un établissement de la société ; que par conséquent, affirmant avoir ainsi travaillé pendant neuf semaines au-delà de 38 heures 30 au cours de l'année 2011 et pendant six semaines au cours de l'année 2012, sans pour autant avoir bénéficié de récupérations, M. [T] [V] sollicite une indemnisation à ce titre ; 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 à qui il appartient d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en l'espèce, M. [T] [V] produit aux débats des décomptes détaillés et précis qui sont suffisants pour étayer ses affirmations ; que force est de constater que l'employeur, qui se borne à soutenir qu'au cours de l'année 2011, M. [T] [V] n'a été amené que de façon exceptionnelle à exécuter des heures de travail au-delà du forfait horaire mensuel de 38 heures 30, ne conteste pas que celui-ci a pu être amené à effectuer, de façon durable, des durées de travail atteignant 38 heures 30 par semaine ni s'être engagé à accorder des compensations en semblable hypothèse ; qu'or ces compensations étaient indépendantes du paiement des heures supplémentaires elles-mêmes qui était inclus dans le forfait hebdomadaire ; que dans ces conditions, il sera donc alloué à M. [T] [V], à ce titre, une indemnité d'un montant, résultant d'un calcul non contesté, de 2 622,82 € ;

ALORS QUE pour s'opposer aux demandes de M. [V] tendant à obtenir l'indemnisation de récupérations non prises au titre des heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent hebdomadaire, la société Steria soutenait que les seules heures supplémentaires déclarées par M. [V] au titre de l'année 2011 avaient fait l'objet de jours de repos au titre des TEA, lesquels avaient été crédités à son compte épargne temps, ainsi que cela résultait de l'interrogation du compte épargne temps du salarié qu'elle produisait (conclusions d'appel de l'employeur, p. 34 à 36) ; qu'en s'abstenant de

répondre à ce moyen qui était de nature à faire obstacle à la demande du salarié, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Steria à payer à M. [V] la somme de 218,53 € à titre de récupération pour les tranches exceptionnelles d'activité ;

AUX MOTIFS QUE sur les tranches exceptionnelles d'activité, M. [T] [V] fait valoir qu'en vertu de l'accord relatif à la mise en place du temps de travail les tranches exceptionnelles d'activité c'est-à-dire, semble-t-il, lorsque 10 heures de travail effectif ont été accomplies dans la même journée, celles-ci génèrent un droit à une demijournée de repos, de sorte qu'en l'espèce en 2011, il pouvait prétendre ainsi à trois demi-journées de récupération dont il demande l'indemnisation à hauteur de la somme totale de 218,53 € ; qu'au vu du décompte détaillé qu'il produit pour l'année 2011 et en l'absence de toute contestation de la part de l'employeur à ce sujet, il ne peut qu'être fait droit à cette demande ;

ALORS QUE pour s'opposer aux demandes de M. [V] tendant à obtenir l'indemnisation de trois demi-journées à titre de récupérations pour les tranches exceptionnelles d'activité, la société Steria soutenait que les seules heures supplémentaires déclarées par M. [V] au titre de l'année 2011 avaient fait l'objet de jours de repos au titre des TEA, jours qui avaient été crédités à son compte épargne temps, ainsi que cela résultait de l'interrogation du compte du salarié qu'elle produisait (conclusions d'appel de l'employeur, p. 34 à 36) ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ce moyen qui était de nature à faire obstacle à la demande de l'intéressé, la cour d'appel a une nouvelle fois violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k9
18 juin 2014 (n°11/13013)

Textes **appliqués**

Article 1014 du code de procédure civile.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 09-03-2016
- Cour d'appel de Paris K9 18-06-2014