

5 mai 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-21.204

Chambre sociale – Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO10402

Texte de la décision

Entête

SOC.

MA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 mai 2021

Rejet non spécialement motivé

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10402 F

Pourvoi n° R 19-21.204

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 MAI 2021

La société Financière Apsys, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 19-21.204 contre l'arrêt rendu le 7 juin 2019 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à M. [W] [Q], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations écrites de la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat de la société Financière Apsys, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [Q], après débats en l'audience publique du 10 mars 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu la présente décision.

Motivation

1. Le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Financière Apsys aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Financière Apsys à payer à M. [Q] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq mai deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat aux Conseils, pour la société Financière Apsys

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Apsys à verser à M. [Q] les sommes de 42.471,48 € à titre de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires et 4.247,14 € au titre des congés payés afférents, d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail au 12 juin 2014 et, par voie de conséquence, d'avoir condamné la société Apsys à payer à M. [Q] les sommes de 10.087,50 € à titre d'indemnité de préavis, 1.008,75 € à titre de congés payés sur préavis, 3.497 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 21.000 € à titre d'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la prescription des demandes en rappel de salaires, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'article L 3245-1 du code du travail, applicable en matière de prescription de créance salariale, renvoyait aux dispositions de l'article 2224 du code civil qui disposait que « les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer » ; que l'article L 3254-1 du code du travail, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dispose que l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ; qu'il a donc fixé un nouveau point de départ de la prescription en cas de rupture du contrat de travail ; réduit le délai de prescription en le faisant passer de 5 à 3 ans ; que l'article 21 V de la loi prévoit que : - les dispositions de l'article L 3245-1 du code du travail s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013 sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ; - lorsqu'une instance a été introduite avant le 16 juin 2013, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne ; cette loi s'applique également en appel et en cassation ; que la société Apsys soulève la prescription triennale de ses demandes antérieures à juin 2011 au motif qu'il a saisi le conseil de prud'hommes en juin 2014, présenté en mai 2016 une demande portant sur la période du 1er juin 2011 au 30 avril 2014 et le 17 octobre 2016 une demande portant sur la période du 1er juillet 2010 au 1er juin 2011 ; que compte-tenu de l'effet interruptif de la prescription attaché à la saisine du conseil de prud'hommes le 10 juin 2014 et du principe de l'unicité de l'instance alors en vigueur ainsi que des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013, M. [Q] pouvait bénéficier de la prescription quinquennale jusqu'au 10 juin 2009 et est recevable à solliciter un rappel de salaire sur la période de juillet 2010 au 30 avril 2014 ; que sur les heures supplémentaires, l'inopposabilité de la convention de forfait annuel en jours conduit à l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération des heures de travail, sur la base du salaire mensuel fixé au contrat de travail, le seul fait que ce dernier ait été supérieur au minimum conventionnel ne pouvant être retenu comme démontrant l'acceptation, par le salarié, d'une rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires sur la semaine ou le mois dès lors qu'aucune disposition contractuelle ne vient fixer le nombre d'heures correspondant au forfait ; que l'article L 3121-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, fixe la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine civile, entendue au sens de l'article L 3122-1 du code du travail, c'est-à-dire du lundi 0 heures au dimanche 24 heures ; que l'article L 3121-22 du code du travail, dans sa rédaction applicable, prévoit quant à lui que « les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L 3121-10 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % » ; qu'en revanche, sauf disposition conventionnelle spécifique, les temps non travaillés à raison des temps de pause ne doivent pas être considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée effective du travail sauf, s'agissant des temps de pause, si le salarié est resté à la disposition de son employeur sans retrouver la liberté de vaquer à ses obligations ; que par ailleurs, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'article L 3171-4 du code du travail impose au salarié d'étayer sa demande par des éléments suffisamment précis puis à l'employeur de fournir tous les éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié, le juge formant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments rapportés par les parties ; que pour étayer sa demande, le salarié produit : - un calendrier année par année civile, jour par jour, mentionnant par un code couleur les jours travaillés, les astreintes, les jours de congés, RTT, les absences pour maladies ; - un décompte récapitulatif indiquant précisément, année civile par année civile, semaine par semaine, jour par jour, les heures de début, de fin d'activité, les temps de pause déjeuner et les taux majorés appliqués ; - un tableau récapitulatif de ses demandes ; - des mains courantes complétées par les services de sécurité du centre Ruban bleu de Saint-Nazaire sur la période de janvier à décembre 2011 et pour l'année 2012 jusqu'au 12 août, expliquant qu'il n'a pas été destinataire des mains courantes établies pour le centre Rives de l'Orne et que pour les périodes pour lesquelles il ne disposait pas

de mains courantes, il a retenu un horaire d'arrivée minimal de 8 heures et de départ minimal à 18h et une pause maximale de 0,75 heures soit une moyenne journalière de 9,25 heures sur 5 journées de travail soit 46h25 par semaine et 11,25 heures supplémentaires par semaine; que la société Apsys reproche au salarié de se constituer une preuve à lui-même par des tableaux établis par ses soins et relève que les seuls éléments objectifs ne couvrent pas toute la période visée et surtout qu'ils visent son heure d'arrivée mais jamais les horaires de départ ; que la cour considère que les éléments fournis par le salarié permettent d'étayer la demande du salarié en ce que l'employeur est en mesure d'y répondre et de fournir ses propres éléments, notamment rechercher les autres mains courantes que le salarié n'a pas été en mesure de communiquer; que la cour constate que pour l'essentiel, la société Apsys se borne à critiquer les éléments fournis par M. [Q], qu'elle a laissé M. [Q] travailler en toute autonomie sur les sites sans contrôler la durée de son travail. Comme le laissait présager le débat sur l'absence de suivi effectif de la convention de forfait, la société ne fournit aucune pièce permettant de contredire le décompte d'heures supplémentaires auquel il sera fait droit soit la somme de 42.471,48 € outre les congés payés ; (...) que sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, dans le cas d'un licenciement notifié durant une procédure relative à une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le juge doit d'abord rechercher si la résiliation était justifiée; qu'il lui appartient de rechercher si les griefs invoqués revêtent une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat de travail et prend en considération la persistance des faits retenus jusqu'au jour du licenciement; que si la demande en résiliation judiciaire est justifiée, le juge fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement; que M. [Q] invoque à l'appui de sa demande de résiliation : -la dispense d'activité qui lui a été imposée entre le 23 avril 2014 et son licenciement hors le cadre d'une mise à pied conservatoire ; - le non-respect des dispositions sur le temps de travail ; -l'absence de rémunération des heures supplémentaires; que ces deux derniers manquements sont établis et sont d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail et faire droit à la demande de résiliation du salarié ;

1° ALORS QUE les demandes de rappels de salaire se prescrivent à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit; que la saisine du conseil de prud'hommes interrompt la prescription pour les seules demandes qu'elle contient de sorte qu'une demande additionnelle de rappels de salaire, procédant d'une cause juridique différente, formée postérieurement à l'acte introductif d'instance doit être introduite dans le délai de prescription pour être recevable ; que par acte du 10 juin 2014, M. [Q] a saisi le conseil de prud'hommes de Caen d'une demande résiliation de son contrat de travail ; qu'au mois de mai 2016, soit 2 ans plus tard, il a formé une demande au titre d'heures supplémentaires sur la période allant du 1er juin 2011 au 30 avril 2014 ; que le 17 octobre 2016, soit 5 mois plus tard, il a formé une demande au titre d'heures supplémentaires pour la période allant du 1er juillet 2010 au 1er juin 2011 ; qu'en condamnant la société Financière Apsys au paiement de rappels de salaire cependant que ces demandes additionnelles, formées plus de 6 ou 7 ans après la connaissance des faits, étaient prescrites, la cour d'appel a violé les articles L 3245-1 du code du travail et 21 V de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 ;

2° ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées par le salarié n'incombe spécialement à aucune des parties; que dans ses dernières conclusions, la société Financière Apsys a soutenu que « les documents produits par M. [Q] sont insuffisants pour établir les horaires de travail de M. [Q] dans la mesure où ils mentionnent, pour l'essentiel, que les horaires d'arrivée sur le centre de M. [Q] et non les horaires de départ » et que « les seuls éléments objectifs produits par M. [Q] ne couvrent que la période allant jusqu'à août 2012 » ; qu'aucun élément de preuve ne venait ainsi au soutien des tableaux du salarié au-delà du mois d'août 2012 ; que de même, l'heure de départ de l'entreprise mentionnée dans les tableaux à 18 heures n'était confortée par aucun élément de preuve ; qu'en faisant droit aux demandes du salarié au motif que la société Financière Apsys ne fournissait aucune pièce permettant de contredire le décompte d'heures supplémentaires sans rechercher si les éléments de preuve versés par M. [Q] au soutien de ses allégations constituaient un commencement de preuve de la réalité des heures alléguées, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve des heures de travail sur le seul employeur, a violé l'article L 3171-4 du code du travail ;

3° ALORS QUE les heures supplémentaires s'entendent des heures de travail effectif pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que dans ses dernières conclusions, la société Financière Apsys a soutenu que les heures alléguées par le salarié ne constituaient pas du temps de travail effectif; que certains salariés du centre commercial Le Ruban bleu avaient ainsi attesté de ce que M [Q] était souvent « injoignable et introuvable pendant plusieurs heures durant ses journées de travail » ; qu'en faisant droit aux demandes du salarié sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les heures alléguées constituaient des heures de travail effectif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard

des articles L 3171-4 et L 3121-1 du code du travail.

Décision **attaquée**



Cour d'appel de caen
7 juin 2019 (n°17/02010)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 05-05-2021
- Cour d'appel de Caen 07-06-2019