

19 mai 2021
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-14.730

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00586

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 mai 2021

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 586 F-D

Pourvoi n° Z 20-14.730

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [W].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation

en date du 16 janvier 2020.

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

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 19 MAI 2021

M. [H] [W], domicilié au Centre communal d'action sociale (CCAS), dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 20-14.730 contre l'arrêt rendu le 6 décembre 2018 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre), dans le litige l'opposant à la société Seris Security, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lecaplain-Morel, conseiller, les observations de la SCP Marc Lévis, avocat de M. [W], de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Seris Security, après débats en l'audience publique du 24 mars 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lecaplain-Morel, conseiller rapporteur, Mme Ala, conseiller référendaire ayant voix délibérative, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 6 décembre 2018), M. [W] a été engagé, le 2 août 2011, par la société Seris Security en qualité d'agent de sécurité confirmé.
2. Par courrier du 22 avril 2012, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
3. Le 16 avril 2014, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, le deuxième moyen, pris en sa première branche et le troisième moyen, ci-après annexés

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations dans le domaine des temps de pause, alors « que l'employeur qui méconnaît les dispositions relatives au temps de pause commet une faute qui cause un préjudice au salarié, privé ainsi d'une période de repos minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ; qu'en retenant, pour le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions relatives au temps de pause, qu'il ne démontrait aucun préjudice, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière des Directives européennes 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 et 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, et devenu l'article L. 3121-16 du même code, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

7. La cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a estimé que le salarié ne rapportait pas la preuve de l'existence du préjudice invoqué au titre du non-respect des temps de pause.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [W] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par M. [W] ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Marc Lévis, avocat aux Conseils, pour M. [W]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [W] de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de la société Seris Security à ses obligations dans le domaine des visites médicales ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 4121-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ; que l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ; qu'aux termes de l'article R. 4624-10 du même code, dans sa version applicable, le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ; que les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche ; que l'employeur doit assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et la charge de la preuve du respect de cette obligation pèse sur lui ; qu'en l'espèce, il est constant que la première visite médicale organisée par la SAS Seris Security, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si M. [H] [W] y a été régulièrement convoqué, était prévue le 13 octobre 2011, soit après l'expiration de la période d'essai au 2 octobre 2011 ; que l'employeur avait à l'évidence effectué les démarches nécessaires à cette convocation avant cette date ; que de plus, M. [H] [W] ne démontre aucun préjudice subi du fait de cette absence de visite médicale ; qu'il est d'autant moins fondé à invoquer un préjudice que, par ailleurs, il ne s'est pas rendu aux visites organisées ultérieurement, et ce malgré avertissement ; qu'aucun manquement ne sera retenu contre l'employeur à ce titre et le jugement sera confirmé ;

ALORS QU'au soutien de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de la société Seris Security à ses obligations en matière de suivi médical, M. [W] invoquait son statut de travailleur de nuit et le manquement de l'employeur aux obligations figurant aux articles L. 3122-42 et R. 3122-18 et suivants du code du travail (conclusions, p. 6, § 4 et s.) ; qu'en laissant sans réponse ce moyen des conclusions du salarié suivant lequel celui-ci aurait dû bénéficier du suivi médical renforcé applicable aux travailleurs de nuit, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [W] de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de la société Seris Security à ses obligations dans le domaine des temps de pause ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 3121-16 du code du travail dispose que « Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives » ; que les règles en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de

sa santé ; que les dispositions de l'article L. 3171-4 relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuée entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect du temps de pause qui incombe uniquement à l'employeur ; qu'en l'espèce, la production par la SAS Seris Security d'un extrait de décomptes journaliers des heures de travail et prise des temps de pause constitue un élément de preuve ; qu'à l'inverse, M. [H] [W], qui n'a jamais contesté auparavant ses horaires, n'apporte aucun élément ; que si le certificat médical du service de diabétologie et de maladies endocriniennes de l'Hôtel [Établissement 1] en date du 2 mai 2011 évoque la découverte récente d'un diabète dont M. [H] [W] était atteint et l'introduction d'un schéma d'insulinothérapie, celui-ci n'établit pas de lien entre ses conditions de travail et son diabète ; qu'il ne démontre en aucune façon avoir été empêché de réaliser des injections d'insuline en étant privé de ses temps de pause ; que la cour constate qu'aucun préjudice n'est démontré à l'égard de l'appelant ;

1/ ALORS, d'une part, QUE le juge doit analyser, même de manière sommaire, les éléments de preuve sur lesquels il fonde son appréciation ; qu'en énonçant, pour dire que les dispositions relatives au temps de pause avaient été respectées, que l'employeur produisait des décomptes journaliers constituant un élément de preuve, sans analyser fut-ce sommairement ces documents qui établissaient le contraire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS, d'autre part, QUE l'employeur qui méconnaît les dispositions relatives au temps de pause commet une faute qui cause un préjudice au salarié, privé ainsi d'une période de repos minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ; qu'en retenant, pour débouter M. [W] de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions relatives au temps de pause, que celui-ci ne démontrait aucun préjudice, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière des Directives européennes 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 et 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, et devenu l'article L. 3121-16 du même code, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'était pas imputable aux torts de la société Seris Security et produisait les effets d'une démission et, en conséquence, débouté M. [W] de ses demandes d'indemnité de préavis, congés payés y afférents et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'il résulte de la combinaison des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du code du travail que le salarié qui reproche à son employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du travail peut prendre acte de la rupture de son contrat ; que la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige et le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; qu'en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur ; que le salarié doit rapporter la preuve d'un manquement suffisamment grave de l'employeur faisant obstacle à la poursuite du contrat de travail ; que ne peuvent justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail les faits dont le salarié n'avait eu connaissance que postérieurement à la prise d'acte ; que s'agissant, tout d'abord, du grief de harcèlement, il appartient au salarié qui l'invoque d'établir les faits qui laissent supposer l'existence d'un tel harcèlement défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ; que M. [H] [W] produit seulement une plainte déposée le 27 juin 2014 au commissariat de police de [Localité 1] dans laquelle il relate des propos menaçants et insultants de la part de ses supérieurs hiérarchiques à cinq reprises entre le 27 décembre 2011 et le 24 janvier 2012 ; qu'en ne produisant aucun élément objectif corroborant ses affirmations et dans la mesure où nul ne peut se constituer de preuve à soi-même, force est de constater que M. [H] [W] n'établit pas de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement auxquels l'employeur pouvait répondre et ses allégations ne peuvent donc pas justifier la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ; que concernant, ensuite, les heures impayées et de l'absence de remise de bulletins de salaires, M. [H] [W] se contente d'affirmer que l'employeur a manqué à ses obligations sans

fournir le moindre élément permettant d'étayer sa prétention ; que l'appelant ne produit aucune pièce démontrant qu'il a tenu un décompte des heures effectuées, réclamé le paiement d'heures impayées et la remise de bulletins de salaire ; que bien au contraire, la SAS Seris Security produit des attestations de collègues selon lesquelles M. [H] [W] était régulièrement en retard sans justification ; que ce manquement n'étant pas établi, il ne peut justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de la SAS Seris Security ; que pour les refus de pauses, M. [H] [W] n'évoque dans sa lettre de prise d'acte que les pauses toilettes pouvant avoir des conséquences sur la prostate, l'appareil urinaire et les fonctions rénales ; qu'il n'évoque aucunement les éventuelles conséquences de l'absence de respect du temps de pause obligatoire prévu à l'article L. 3121-16 du code du travail sur sa pathologie diabétique ; que si la lettre de prise d'acte, contrairement à la lettre de licenciement ne fixe pas les limites du litige, il convient néanmoins de déduire de la rédaction de celle-ci qu'à la date du 22 avril 2012, M. [H] [W] ne considérait pas que ce manquement pour ce motif était suffisamment grave pour entraîner la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'enfin, les affirmations de M. [H] [W] à ce titre ne sont aucunement étayées et ne peuvent motiver une prise d'acte aux torts de l'employeur ; que quant à la visite médicale d'embauche, s'il a déjà été démontré que la SAS Seris Security n'a pas pu l'organiser avant l'expiration de la période d'essai, il y a lieu de noter que l'employeur n'est toutefois pas resté inactif puisqu'une telle visite était prévue le 13 octobre 2011 à laquelle M. [H] [W] ne s'est pas présenté malgré une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, absence qui lui a d'ailleurs valu une sanction disciplinaire ; qu'en produisant le planning individuel de M. [H] [W] du mois de novembre 2011, la SAS Seris Security justifie qu'il devait bénéficier d'une visite médicale de deux heures le 24 novembre 2011 ; qu'il ressort également des bulletins de salaire de M. [H] [W] des mois de novembre 2011 et janvier 2012 que deux visites médicales étaient prévues les 24 novembre et 12 janvier mais que les heures correspondantes ont été retenues après avoir été payées en raison de l'absence de M. [H] [W] à ces convocations ; que dès lors, M. [H] [W] ne peut pas se prévaloir de sa propre turpitude pour invoquer un manquement grave de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du travail ; que M. [H] [W] n'établit donc pas de manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que la prise d'acte de la rupture doit donc s'analyser en une démission et non en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1/ ALORS QU'il appartient au juge devant lequel il est fait état d'une situation de harcèlement moral d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié pour présumer un harcèlement ; qu'en écartant l'existence d'un harcèlement moral sans rechercher, ainsi que l'y invitaient les conclusions du salarié, si les certificats médicaux prescrivant un arrêt de travail pour anxiété ne permettaient pas, ensemble les autres éléments invoqués, de présumer un harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1231-1 du même code ;

2/ ALORS, en outre, QU'en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, le juge doit examiner l'ensemble des manquements de l'employeur invoqués par le salarié devant lui et non se limiter aux seuls griefs mentionnés dans la lettre prenant acte de cette rupture ; qu'en retenant que le grief tiré du non-respect des dispositions relatives au temps de pause obligatoire ne pouvait constituer un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte dès lors qu'il n'avait pas été mentionné dans l'écrit établi par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

3/ ALORS, au surplus, QUE la preuve du respect des seuils et plafonds, prévus tant par le droit de l'Union européenne que par le droit interne, incombe à l'employeur ; qu'en retenant, pour écarter le grief tiré de la violation des dispositions relatives au temps de pause, que la demande du salarié n'était pas suffisamment étayée, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 3121-33 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, et l'article 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

4/ ALORS, au demeurant, QU'au soutien du grief tiré de la violation des dispositions relatives au temps de pause, M. [W] faisait valoir qu'il ressortait des décomptes produits par l'employeur l'absence ou la tardiveté de la pause à laquelle celui-ci avait droit à l'issue des six premières heures de travail de chaque vacation (conclusions, p. 14 à 16) ; qu'en laissant sans réponse ce chef pertinent des conclusions d'appel de l'exposant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5/ ALORS, enfin, QU'au soutien du grief tiré du manquement de la société Seris Security à ses obligations en matière de suivi médical, M. [W] invoquait son statut de travailleur de nuit et le manquement de l'employeur aux obligations figurant aux articles L. 3122-42 et R. 3122-18 et suivants du code du travail (conclusions, p. 6, § 4 et s. et p. 11, § 3 et s.) ; qu'en

laissant sans réponse ce moyen des conclusions du salarié suivant lequel celui-ci aurait dû bénéficier du suivi médical renforcé applicable aux travailleurs de nuit, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 05
6 décembre 2018 (n°18/02203)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 19-05-2021
- Cour d'appel de Versailles 05 06-12-2018