

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 septembre 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 989 F-D

Pourvoi n° D 19-21.607

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 SEPTEMBRE 2021

M. [L] [S], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° D 19-21.607 contre l'arrêt rendu le 21 juin 2019 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 2), dans le litige l'opposant à l'Association de gestion agréée des chirurgiens dentistes et des professions de santé du Grand Est (AGACDPSGE), dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [S], de la SCP Spinosi, avocat de l'Association de gestion agréée des chirurgiens dentistes et des professions de santé du Grand Est,

après débats en l'audience publique du 16 juin 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Piquot, 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 le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nancy, 21 juin 2019), M. [S] a été engagé le 3 janvier 2013 par une association de gestion des chirurgiens dentistes, devenue l'Association de gestion agréée des chirurgiens dentistes et des professions de santé du Grand Est (l'association), en qualité de directeur administratif.

2. Le 13 octobre 2015, le salarié a conclu une convention de rupture conventionnelle.

3. Il a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des heures supplémentaires et des demandes afférentes en termes de congés payés et de contrepartie obligatoire en repos, alors :

« 1°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que les agendas produits par le salarié ne constituaient pas des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés en ce qu'il ne comportaient que quelques rendez-vous par semaine, toujours en milieu de journée, avec en haut de chaque journée des horaires relevés de manière quasiment forfaitaire et sans aucune justification ; qu'en statuant ainsi, quand les éléments produits par le salarié (tableaux récapitulatifs des heures effectuées ; copie des agendas indiquant les horaires journaliers ; courriels précisant les heures d'envoi) étaient suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré que les courriels versés aux débats n'apportaient pas d'indications sur les horaires de travail de l'intéressé, ce dernier ne donnant aucune explication sur son activité et l'organisation de celle-ci ; 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 ;

3°/ 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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré, par motifs supposés adoptés, que l'attestation fournie par l'employeur affirmait que le salarié n'était pas présent après 17 heures 30 et semblait donc corroborer le fait que le salarié

n'effectuait pas d'heures supplémentaires ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'employeur avait fourni au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

5. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

6. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

7. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

8. Pour débouter le salarié de ses demandes de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient, par motifs propres, que les agendas produits ne constituaient pas des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés et qu'en outre les courriels versés aux débats n'apportaient pas d'indications sur les horaires de travail de l'intéressé, ce dernier ne fournissant aucune explication sur son activité et l'organisation de celle-ci et n'étayant ainsi pas ses demandes. L'arrêt retient encore, par motifs adoptés, que l'attestation du président de l'association, affirmant ne jamais rencontrer le directeur administratif après 17 heures 30 quand il venait à l'association, apparaît corroborer l'absence de tout élément faisant ressortir que le salarié accomplissait des heures supplémentaires.

9. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Et sur le second moyen

Enoncé du moyen

10. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre du travail dissimulé, alors « que pour débouter le salarié de ses demandes de dommages-intérêts au titre du travail dissimulé, la cour d'appel a

considéré que les demandes de rappels d'heures supplémentaires formulées par le salarié étaient infondées ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera, par voie de conséquence et par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure des chefs de l'arrêt ayant refusé de faire droit à la demande de dommages-intérêts au titre du travail dissimulé. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

11. La cassation prononcée sur le premier moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, du chef de dispositif déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du travail dissimulé, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [S] de sa demande de prime de bilan 2015, l'arrêt rendu le 21 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne l'Association de gestion agréée des chirurgiens dentistes et des professions de santé du Grand Est aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'Association de gestion agréée des chirurgiens dentistes et des professions de santé du Grand Est et la condamne à payer à M. [S] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. [S]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des demandes afférentes en termes de congés payés et de contrepartie obligatoire en repos.

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Sur les heures supplémentaires : L'AGACPDSGE soutient que les dispositions légales et réglementaire en matière de durée du travail ne sont pas applicables à M. [L] [S], lequel avait le statut de cadre dirigeant en application de l'article L. 3111-2 du code du travail. M. [L] [S] objecte qu'il n'avait pas le statut de cadre dirigeant, notamment parce qu'il ne participait pas à la stratégie de l'entreprise. Les pièces versées aux débats et les éléments invoqués ne permettent pas d'établir que M. [L] [S], qui dépendait du président de l'association et du conseil d'administration, était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome. A défaut, le statut de cadre dirigeant ne peut lui être reconnu. En l'absence de statut de cadre dirigeant et de convention de forfait, c'est à bon droit que les premiers juges ont fait application des dispositions relatives à la durée du travail. S'il résulte de l'article L. 3171-4

du code du travail que la preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant les siens. En l'espèce, M. [L] [S] sollicite le paiement de la somme de 50 124,92 euros à titre d'heures supplémentaires, correspondant à 829,75 heures supplémentaires majorées à 25 % et à 533,50 heures supplémentaires majorées à 50 % sur trois années. A l'appui, il verse aux débats un tableau récapitulatif de ses heures de travail, une copie de ses agendas pour la période en cause, ses bulletins de salaire et six échanges de courriels. C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont considéré que les agendas produits par M. [L] [S] ne constituaient pas des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés en ce qu'ils ne comportaient que quelques rendez-vous par semaine, toujours en milieu de journée, avec en haut de chaque journée des horaires relevés de manière quasiment forfaitaire et sans aucune justification. En outre, les quelques courriels versés aux débats n'apportent pas d'indications sur les horaires de travail de l'intéressé, et ce dernier ne donne aucune explication sur son activité et l'organisation de celle-ci. Il convient dans ces conditions de constater que les éléments invoqués par M. [L] [S] ne sont pas suffisants pour étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires. Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires ».

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, aux termes du jugement attaqué, « Sur la demande concernant les heures supplémentaires accomplies par Monsieur [S] ; le paiement d'heures supplémentaires accomplies par un salarié qui ne serait pas cadre dirigeant de l'entreprise, compte tenu d'une demande éventuellement implicite de l'employeur, est possible, mais que la preuve, qui doit être rapportée de l'accomplissement de ces heures, n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties ; à la différence de Madame [V], Monsieur [S] avait été embauché explicitement comme « Directeur Administratif », et son activité expressément rattachée au Président de l'association, en plus du Conseil d'Administration ; cette précision contractuelle ne l'avait pas empêché de tenter plusieurs fois de se faire reconnaître comme « Directeur » ; il a ainsi signé de nombreuses fois ses mails, voire ses courriers, et même rempli le document de rupture conventionnelle en mentionnant ce vocable de « Directeur » au lieu du titre contractuel de « Directeur Administratif » ; le Conseil estime néanmoins que sa dépendance vis-à-vis du Président de l'association ne s'est pas démentie, ainsi que du Conseil d'Administration, et que ce n'est pas un unique bon de commande de location de photocopieur qui établit qu'il avait, voire qu'il aurait pris un rôle prépondérant dans l'entreprise, lui donnant notamment un pouvoir de décision en matière stratégique ; Monsieur [S] se plaignait d'ailleurs de devoir rendre compte pour certaines de ses activités, à Monsieur [O], Directeur de la structure de SOCHAUX (même si ce n'était pas réellement au sein de la même association) ; même si la direction de l'association n'a pas toujours fait montre d'une rigueur et d'un professionnalisme absolus, aucun des éléments de fait du dossier ne permet de considérer que Monsieur [S] était cadre dirigeant ; l'article 13171-4 du code du travail précise que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; il appartient cependant à ce dernier de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; la simple production d'agendas ne comportant que quelques rendez-vous par semaine, toujours en milieu de journées, et comportant en haut de chaque journée des horaires relevés de manière quasiment forfaitaire, sans aucune justification, et « a posteriori », manque gravement à la règle d'apporter au juge des éléments suffisants de justification des horaires de travail réalisés ; l'attestation de Monsieur [R], Président, affirmant ne jamais rencontrer Monsieur [S] après 17 heure 30 quand il venait à l'AGA, apparaît corroborer l'absence de tout élément faisant ressortir que Monsieur [S] accomplissait des heures supplémentaires qui justifierait en leur paiement, en dehors des heures normales ou des heures supplémentaires payées à tous les salariés (nécessairement non-dirigeants) durant la période dite « fiscale » ; la demande de paiement d'heures supplémentaires de Monsieur [S] ne pourra être accueillie ».

ALORS en premier lieu QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que les agendas produits par le salarié ne constituaient pas des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés en ce qu'il ne comportaient que quelques rendez-vous par semaine, toujours en milieu de journée, avec en haut de chaque journée des horaires relevés de manière quasiment forfaitaire et sans aucune justification ; qu'en statuant ainsi, quand les éléments produits par le salarié (tableaux récapitulatifs des heures effectuées ; copie des agendas

indiquant les horaires journaliers ; courriels précisant les heures d'envoi) étaient suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

ALORS en deuxième lieu QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré que les courriels versés aux débats n'apportaient pas d'indications sur les horaires de travail de l'intéressé, ce dernier ne donnant aucune explication sur son activité et l'organisation de celle-ci ; 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 ;

ALORS en dernier lieu 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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a considéré, par motifs supposés adoptés, que l'attestation fournie par l'employeur affirmait que M. [S] n'était pas présent après 17h30 et semblait donc corroborer le fait que le salarié n'effectuait pas d'heures supplémentaires ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'employeur avait fourni au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « M. [L] [S] succombe en sa demande principale en paiement d'heures supplémentaires, de sorte qu'il doit être débouté de ses demandes accessoires en paiement de congés payés afférents, contrepartie obligatoire en repos et dommages et intérêts pour travail dissimulé. Le jugement du 10 avril 2018 sera confirmé sur ces points ».

ALORS QUE, pour débouter le salarié de ses demandes de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé, la cour d'appel a considéré que les demandes de rappels d'heures supplémentaires formulées par le salarié étaient infondées ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera, par voie de conséquence et par application de l'article 624 du Code de procédure civile, la censure des chefs de l'arrêt ayant refusé de faire droit à la demande de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé.