

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 septembre 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1062 F-D

Pourvoi n° N 19-19.223

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [B].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 16 mai 2019.

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 29 SEPTEMBRE 2021

M. [Z] [B], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° N 19-19.223 contre l'arrêt rendu le 10 avril 2018 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [V] [Q], domicilié [Adresse 3], pris en qualité de mandataire liquidateur de l'association Espug Entente sportive

Uzès Pont du Gard,

2°/ au CGEA de [Localité 2], dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs 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 Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Ortscheidt, avocat de M. [B], après débats en l'audience publique du 30 juin 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Flores, 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 (Nîmes, 10 avril 2018), M. [B] a été engagé en qualité d'éducateur sportif à compter du 14 octobre 2013, par contrat unique d'insertion par l'association Entente sportive Uzès Pont du Gard (l'association).
2. Le 31 mars 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes se rapportant à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.
3. Par jugement rendu par le tribunal de grande instance de Nîmes le 26 septembre 2014, l'association a été placée en redressement judiciaire ultérieurement convertie en liquidation judiciaire par jugement rendu le 4 juin 2015 qui a désigné M. [Q] en qualité de mandataire liquidateur.

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir fixer au passif de la procédure collective de l'association une créance au titre de d'indemnité compensatrice de congés payés, alors « qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ; qu'en statuant comme elle l'a fait aux motifs inopérants qu'il ne résultait pas des pièces produites les éléments de preuve suffisants d'un travail pendant la période concernée, les deux attestations produites par M. [B] relatant sa présence sur le stade de [Localité 1] le 28 juin 2014, soit un jour de week-end, pouvant tout aussi bien se rapporter à une participation à titre bénévole pour suivre son équipe, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 3141-12, D. 3141-41 et D. 3141-6 du code du travail et 1315 devenu 1353 du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3141-3, L. 3141-26 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 1315, devenu 1353, du code civil, interprétés à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail :

6. Aux termes du premier de ces textes, le salarié a droit à congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

7. Aux termes du deuxième, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

8. Aux termes du dernier, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

9. Il résulte de ces dispositions interprétées à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

10. Pour débouter le salarié de sa demande de fixation de créance au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés au passif de la liquidation judiciaire, l'arrêt retient que le salarié conteste avoir été en congés sur la période du 9 au 30 juin 2014. Il ajoute qu'il ne résulte pas des pièces produites les éléments de preuve suffisants d'un travail pendant cette période, les deux attestations relatant la présence du salarié sur le stade le 28 juin 2014, soit un jour de week-end, pouvant tout aussi bien se rapporter à une participation à titre bénévole pour suivre son équipe.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [B] de sa demande tendant à voir fixer au passif de la liquidation judiciaire de l'association Entente sportive Uzès Pont du Gard une créance au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt rendu le 10 avril 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Remet, 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne M. [Q], ès qualités, aux dépens ;

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

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 vingt-neuf septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Ortscheidt, avocat aux Conseils, pour M. [B]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. [Z] [B] de sa demande tendant à voir fixer sa créance au passif de la procédure collective de l'Association Entente Sportive Uzès Pont du Gard, dite ESPUG, à la somme de 397,55 euros au titre des congés payés du 9 au 30 juin 2014 ;

AUX MOTIFS QUE M. [B] conteste avoir été en congés sur la période du 9 au 30 juin 2014 et forme une demande de 397 euros à ce titre ; que toutefois, il ne résulte pas des pièces produites les éléments de preuve suffisants d'un travail pendant cette période, les deux attestations relatant la présence de l'appelant sur le stade de [Localité 1] le 28 juin 2014, soit un jour de week-end, pouvant tout aussi bien se rapporter à une participation à titre bénévole pour suivre son équipe, ainsi que l'a exactement jugé le Conseil des prud'hommes ;

ET AUX ADOPTES MOTIFS QUE M. [B] [Z] réclame un solde de congés payés de 397.55 euros sur la période travaillée qu'il n'aurait pas perçu ; () ; qu'il a été en congés payés pour la période du 21 décembre 2013 au 5 janvier 2014, tel qu'indiqué sur le bulletin de salaires du mois de décembre 2013, ainsi que sur la période du 9 au 30 juin 2014 ; que le salarié conteste avoir été en congés payés du 9 au 30 juin 2014, comme précisé sur le bulletin de salaire correspondant, l'employeur lui ayant imposé, a posteriori, cette période, alors qu'il atteste avoir travaillé ; que si les attestations de Mesdemoiselles [O] [H] et [M] [F] indiquent bien que M. [B] [Z] était présent sur le stade de [Localité 1] le 28 juin 2014, elles ne sont valables que pour ce jour là où se jouait un match auquel le requérant pouvait participer à titre bénévole pour suivre son équipe, s'agissant d'un week-end ; que lesdites attestations ne justifient aucunement que M. [B] [Z] aurait travaillé durant la période du 9 au 30 juin 2014 ; que sur la période travaillée, soit du 14 octobre 2013 au 30 juin 2014, M. [B] [Z] devait bénéficier de 2 jours et demi par mois de congés payés, soit un total de 21.5 jours pour 8 mois et demi de travail ; qu'il a perçu sur cette période, en deux fois et au total, 28 jours de congés payés ;

1°) ALORS QU'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ; qu'en statuant comme elle l'a fait aux motifs inopérants qu'il ne résultait pas des pièces produites les éléments de preuve suffisants d'un travail pendant la période concernée, les deux attestations produites par M. [B] relatant sa présence sur le stade de [Localité 1] le 28 juin 2014, soit un jour de week-end, pouvant tout aussi bien se rapporter à une participation à titre bénévole pour suivre son équipe, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 3141-12, D. 3141-41 et D. 3141-6 du code du travail et 1315 devenu 1353 du code civil ;

2°) ALORS QUE les mentions portées sur les bulletins de paie ne permettent pas d'établir, à elles seules, la réalité des congés payés rémunérés pris par le salarié ; qu'en statuant comme elle l'a fait au motif adopté que M. [B] a été en congés payés « sur la période du 9 au 30 juin 2014, comme précisé sur le bulletin de salaire correspondant », quand cette mention ne permettait pas établir à elle seule la prise effective de congés payés, la cour d'appel a violé les articles L. 3243-3 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. [Z] [B] de ses demandes tendant à voir requalifier son contrat de travail en un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et dire que sa rupture emportait les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de l'avoir débouté de sa demande tendant à voir fixer sa créance au passif de la procédure collective de l'Association ESPUG Entente Sportive Uzès Pont du Gard, dite ESPUG, aux sommes de 12.277,81 euros brut à titre de rappel de salaires du 31 août 2013 au 13 octobre 2014, outre 1.227,78 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, 1.500 euros au titre de l'indemnité de requalification, 8.672,52 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, 325,22 euros à titre d'indemnité légale de licenciement légale, 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et 1.445,42 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 144,54 euros brut au titre de congés payés sur préavis ;

AUX MOTIFS QUE l'appelant invoque deux règlements de 375 euros intervenus en décembre 2013 au titre de frais, qu'il soutient constituer en réalité le règlement d'un travail commencé dès le 31 août 2013 d'une part, un échange de mail

d'autre part ; que si le montant identique et en chiffres ronds des deux versements ne correspond pas à une addition de frais selon un détail variable, il n'apporte pas à lui seul la preuve d'un salaire caché, pouvant tout aussi bien correspondre à un remboursement forfaitaire de frais ; que l'appelant produit d'autre part un échange de courriels intervenu le 18 novembre 2013, avec une personne, directeur Technique de Carrefour, dont les liens avec l'association sportive ne sont pas établis, dans les termes suivants : « merci, sportivement » (mail de M. [B] du 18 novembre à 16h24, auquel était joint un décompte établi par lui-même de 19 « séances » du 31 août au 12 octobre 2013, et la mention, également manuscrite, soulignée de deux traits : « 14 octobre 2014 début contrat », outre la photocopie de deux tickets de caisse, 12 euros et 22 euros, des 7 septembre et 11 octobre 2013 et, « (OK pour le mois d'octobre c'est trop lard cela te sera payé mi décembre soit 30 séances = 280 de la retenue = 470 euros. » (mail du 18 novembre à 16h24, de M. [X] [Y]) ; qu'il s'agit d'un échange particulièrement elliptique, qui vise le mois d'octobre et non les mois d'août ou septembre 2013, 30 « séances » et non 19, qui ne peut suffire à étayer la demande au titre d'un travail effectif et contre rémunération dans la période considérée, alors que par ailleurs M. [B] ne produit aucun élément au titre de l'entraînement et de l'encadrement de l'équipe qui lui aurait été confiée dès le 31 août 2013, aucune attestation, ni photographie ou autre, n'étant produite en ce sens ; que d'autre part, selon même le décompte établi par M. [B], il ne se tenait pas à la disposition constante de l'employeur ou des joueurs selon des horaires à temps complet et sa prétention de ce chef n'apparaît pas davantage plausible ; que ces éléments sont par conséquent insuffisants pour étayer l'existence d'un contrat à temps complet et qui aurait commencé le 31 août 2013, en considération des termes du contrat, qui mentionne une prise d'effet au 14 octobre, une durée déterminée de un an, et 20 heures par semaine pour un salaire mensuel de 817 euros, enfin du versement effectif de ce salaire sans protestation ni réclamation jusqu'à la saisine du Conseil des prud'hommes ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. [B] de sa demande de requalification, et par conséquent de l'ensemble des demandes qui en découlent.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE M. [B] [Z] prétend que son contrat de travail n'a pas débuté le 14 octobre 2013, mais bien avant cette date, et notamment le 31 août, au début de la saison de football ; qu'il remet le détail des activités qu'il a exercées pour la période du 31 août au 12 octobre 2013 ; qu'étrangement, ce relevé n'est pas chiffré en nombre d'heures effectuées, mais seulement en quantité et genre d'activités ; qu'il comporte, au bas de la feuille, l'indication : « 14/1012013 DEBUT CONTRAT », ce que M. [B] [Z] ne peut donc ignorer et surtout pas contester ; que lors de la signature de celui-ci, le 3 octobre 2013, l'intéressé n'a pas fait de remarque sur la date d'effet du contrat qu'il signait, en indiquant par exemple que ses activités professionnelles auraient commencé dès le 31 août ; qu'avant la saisine en référé en octobre 2014, M. [B] [Z] n'avait fait aucune réclamation à son employeur concernant une prétendue période de travail avant la date réelle indiquée sur le contrat ; qu'il prétend qu'il se tenait à la disposition de l'employeur, qu'il n'avait pas de planning, et que ce sont les raisons pour lesquelles il sollicite une requalification de son contrat à temps complet et à durée indéterminée ; qu'en matière de football, les entraîneurs de jeunes garçons sont souvent sollicités au titre du bénévolat, et suivent leur équipe lors des déplacements ; que pour étayer sa demande de requalification de son contrat à temps complet, et pour démontrer qu'il attirait travaillait avant la date indiquée sur son contrat de travail, M. [B] [Z] verse aux débats deux notes de frais concernant le goûter de son équipe et notamment l'achat de boissons ; que si M. [B] [Z] réclame le remboursement de frais pour un goûter de ses joueurs, il pouvait y participer à titre bénévole, s'agissant d'un week-end (samedi) ; qu'il produit également deux notes de frais pour les périodes d'octobre et de novembre 2013, correspondant à des remboursements de frais, d'un montant initial de 375 euros chacune ; que M. [B] [Z] indique qu'il s'agirait de « Rémunération déguisée » ; que le conseil comprend mal comment il aurait pu percevoir une « rémunération déguisée » à cette période, puisque parallèlement, le salarié était sous contrat et présente des bulletins de salaires pour les mois d'octobre et novembre 2013 ;

1°) ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, faute pour M. [B] de prouver que la relation de travail avait débuté dès le 31 août 2013, sans rechercher si du paiement, à deux reprises, de la somme forfaitaire de 235 euros, pour lesquelles il avait à chaque fois été délivré au salarié un document intitulé « attestation de rémunération », régulièrement produit, en même temps qu'il lui était délivré des bulletins de paie pour les mois d'octobre et novembre 2013, il n'en résultait pas l'apparence d'un contrat de travail pour la période antérieure au 14 octobre 2013, de sorte qu'il appartenait au liquidateur de rapporter la preuve de son caractère fictif, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1221-1, L. 1245-1, et L. 1245-2 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en considérant que la prétention du salarié « n'apparaît pas davantage plausible » au motif qu'il résultait du décompte de M. [B] relatif aux « séances » d'éducation sportive effectuées avant le 14 octobre 2013, que ce dernier «

ne se tenait pas à la disposition constante de l'employeur ou des joueurs selon des horaires à temps complet ou des joueurs selon des horaires à temps complet », quand, le salarié sollicitait la requalification de son contrat de travail et invoquait à l'appui de ses prétentions des éléments de fait propres à caractériser l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée, cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1221-1, L. 1245-1, et L. 1245-2 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en écartant la demande de requalification aux motifs propres et adoptés que M. [B] avait reçu le versement effectif du salaire tel que prévu au contrat unique d'insertion sans protestation ni réclamation jusqu'à la saisine du conseil des prud'hommes, et qu'« avant la saisine en référé en octobre 2014, M. [B] [Z] n'avait fait aucune réclamation à son employeur concernant une prétendue période de travail avant la date réelle indiquée sur le contrat », quand l'absence de protestation pendant la durée de la relation de travail quant à l'existence d'une telle relation ne valait pas acceptation par M. [B] de la situation objet du litige et renonciation à faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1221-1, L. 1245-1, et L. 1245-2 du code du travail.