

Texte de la décision

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 février 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 180 F-D

Pourvoi n° Z 20-14.063

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 9 FÉVRIER 2022

La société Lacoste opérations, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Z 20-14.063 contre l'arrêt rendu le 8 janvier 2020 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [O] [K], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi Grand-Est, dont le siège est [Adresse 1], anciennement Pôle emploi Champagne Ardenne, défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Lacoste opérations, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [K], après débats en l'audience publique du 15 décembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Aubac, 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 (Reims, 8 janvier 2020), M. [K] a été engagé à compter du 5 juillet 2004, en qualité d'assistant logistique maille par la société Devanlay devenue la société Lacoste opérations. A compter du 12 janvier 2015, il a occupé un poste de responsable planification de la plate-forme Euromed et a été soumis à une convention individuelle de forfait en jours.

2. Il a été licencié le 2 décembre 2016.

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et troisième moyens, ci-après annexés

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.

Mais sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de remboursement des journées de RTT indues et de compensation judiciaire de cette somme avec celles dues par lui au salarié, alors « que lorsqu'une convention de forfait jours est annulée, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de cette convention devient indu ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a annulé la convention de forfait jours ; qu'en jugeant cependant que le caractère indu des sommes versées au titre des jours RTT n'était pas démontré, la cour d'appel a violé l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article 1302, alinéa 1, du code civil, dans sa rédaction issue de cette ordonnance :

6. Aux termes du premier de ces textes, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

7. Selon le second, tout paiement suppose une dette ; ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution.

8. Pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés, l'arrêt retient que le caractère indu des sommes versées au titre des jours RTT n'est pas démontré dans la mesure où elles rémunéraient des jours de repos réellement pris, qui ne peuvent conduire à la réduction du salaire servi à l'époque, et que les heures supplémentaires accordées ne les prennent pas en compte.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était nulle, en sorte que le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

10. La cassation prononcée sur le quatrième moyen n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de la société Lacoste opérations de condamnation de M. [K] à lui payer la somme de 9 293,76 euros au titre du remboursement des journées RTT et la demande de compensation judiciaire de cette somme avec celles dues au salarié, l'arrêt rendu le 8 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

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

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 neuf février deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Lacoste opérations

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Lacoste opérations à payer à M. [O] [K] les sommes de 9 684,94 euros de complément d'indemnité compensatrice de préavis, 968,49 euros de congés payés y afférents, 10 201,58 euros de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, 69 975,62 euros d'indemnité de repos compensateurs obligatoires, 121 917,32 euros d'heures supplémentaires, 12 191,73 euros de congés payés y afférents, et 4 000 euros en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel, et d'AVOIR condamné la société Lacoste opérations qu'aux dépens de l'instance d'appel,

AUX MOTIFS QUE « Le salarié soutient avoir fait des heures supplémentaires soit : - 26 heures en décembre 2013, - 610 heures en 2014, - 692,20 heures en 2015, - 600,30 heures en 2016. L'employeur soutient que le salarié n'étaye pas sa demande, qu'il disposait d'un matériel informatique professionnel lui permettant d'envoyer des courriels depuis son domicile et s'auto-attribuer des heures non réclamées par son employeur, étant observé que bien souvent, il s'agit de transferts de mails qui ne peuvent être considérés comme temps de travail. Il prétend justifier le temps de travail par le document issu du logiciel renseigné par le salarié lui-même et qu'au vu de ce document, c'est au maximum la somme de 10.539,40 euros qui est due au titre des heures supplémentaires. Le salarié étaye sa demande en produisant un décompte précis établi à partir de son planning au jour le jour, outre des courriels et messages SMS, qui démontrent qu'il pouvait être sollicité effectivement avant 8 heures, après 19 heures et jusque tard en soirée par des messages auxquels il apportait des réponses qui étaient demandées, parfois pendant la pause déjeuner, pendant les week-ends et même pendant les congés. L'employeur produit un relevé des heures de travail reconstitué à partir de la base de données renseignée par le salarié. Toutefois, le salarié étant sous le régime de forfait, il renseignait ses demi-journées et journées travaillées que l'employeur convertissait en heures à raison de 8 heures par jour, ce qui ne correspond pas à la réalité des heures effectuées par le salarié. En outre, le décompte n'est fait que pour les années 2015 et 2016. Par conséquent, et par infirmation du jugement, il faut faire droit à la demande dans la mesure où le salarié étaye précisément sa demande sans que l'employeur ne vienne justifier de la réalité des heures effectuées. * contrepartie en repos obligatoire : Les heures supplémentaires ayant été admises, il sera fait droit, par infirmation, à la demande d'indemnité de repos compensateurs obligatoires pour les heures supplémentaires dépassant le contingent de 190 heures annuelles fixé par la convention collective, aucune alerte concernant le droit au repos n'étant alléguée ni justifiée. * Réévaluation des indemnités de rupture : l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents : Les heures supplémentaires ci-dessus allouées le sont à hauteur de 35.511,45 euros pour l'année 2016,

soit un salaire brut mensuel supplémentaire de 3.228,31 euros, salaire, qui, compte tenu de la régularité des heures supplémentaires effectuées, pouvait être espéré par le salarié, étant observé que la rupture est intervenue au 2 décembre 2016. Aussi, sur la base d'un préavis de trois mois, c'est une indemnité supplémentaire de 9.684,94 euros qui est due outre une somme de 968,49 euros de congés payés y afférents. L'indemnité conventionnelle de licenciement : Selon la convention collective applicable, l'indemnité conventionnelle de licenciement est égale à trois mois de salaire, ce qui porte cette indemnité, compte tenu des heures supplémentaires à 28.824,35 euros sur la base d'un salaire brut mensuel de 9.608,11 euros incluant les heures supplémentaires, arrêté au mois de novembre 2016, soit avant la rupture. Le salarié prétend sans justificatif, mais sans être contredit, avoir perçu la somme de 18.622,77 euros. Le solde dû est donc de 10.201,58 euros. » ;

1. ALORS 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 d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'un décompte établi a posteriori par le salarié lui-même, ne comportant que ses allégations quant à ses horaires de travail, ne peut constituer un élément suffisamment précis s'il n'est pas corroboré par des éléments extérieurs contemporains de la relation de travail ; qu'en affirmant que le salarié étayait sa demande en produisant un décompte précis établi à partir de son planning au jour le jour, quand ce planning n'était pas produit ce qui privait le décompte de son caractère d'élément suffisamment précis, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2. ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que les échanges de SMS produits par le salarié, intervenus entre lui et prétendument M. [J] n'étaient pas recevables, ne présentant pas les garanties d'intégrité et de fiabilité (conclusions d'appel, p. 19-20) ; qu'en se fondant sur ces SMS, sans répondre aux conclusions de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3. ALORS en outre QUE l'envoi de courriels ou de SMS par l'employeur à un salarié en dehors des horaires habituels de travail n'implique pas son accord pour l'accomplissement d'heures supplémentaires ni la nécessité de réaliser de telles heures si ces messages n'appellent pas de réponse immédiate ; qu'en l'espèce, pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a énoncé que le salarié produisait des courriels et messages SMS, qui démontraient qu'il pouvait être sollicité effectivement avant 8 heures, après 19 heures et jusque tard en soirée par des messages auxquels il apportait des réponses qui étaient demandées, parfois pendant la pause déjeuner, pendant les week-ends et même pendant les congés ; qu'en statuant de la sorte, sans constater que ces courriels et SMS adressés par l'employeur demandaient une réponse immédiate de la part du salarié, et le cas échéant, préciser à quelle fréquence ils étaient intervenus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

4. ALORS subsidiairement QU'aux termes de l'article 18-IV de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de ladite loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés ; qu'en entérinant le calcul du salarié, effectué sur la base d'un repos majoré de 25 % pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (conclusions d'appel, p. 25), sans préciser sur quel fondement une telle majoration aurait été applicable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble l'article 12 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Lacoste opérations à payer à M. [O] [K] la somme de 57 648,66 euros d'indemnité de travail dissimulé,

AUX MOTIFS QUE « Le salarié soutient que l'employeur s'est rendu coupable de travail dissimulé :

- en le rémunérant de manière forfaitaire dans le cadre d'une convention qui s'affranchissait du nombre de jours travaillés,

- en dénombrant sur le bulletin de salaire un nombre de jours travaillés qui ne correspondait pas à la réalité, puisqu'il a manifesté de manière ostensible son intention de ne pas rémunérer les heures réellement accomplies. L'employeur soutient, au contraire, qu'il n'est pas démontré qu'il a sciemment conclu une convention de forfait nulle et irrégulière. Il est établi ci-dessus que le salarié a été rémunéré au forfait selon une convention invalidée par le présent arrêt et que de nombreuses heures réellement effectuées n'ont pas été payées. Cependant, le travail dissimulé au sens de l'article L. 8221-5 du code du travail suppose une intention frauduleuse qui doit être démontrée et qui ne peut découler uniquement de l'annulation de la convention de forfait. Or, le salarié était soumis à une convention de forfait sans contrôle effectif de sa charge de travail et était sollicité à n'importe quelle heure sans respect de son droit au repos journalier, hebdomadaire, et annuel. En outre, l'employeur valorisait à 8 heures de travail la journée de présence, alors que le salarié, cadre autonome, effectuait manifestement, et à la connaissance de l'employeur, un nombre d'heures supérieur. Au surplus, lors de sa notation de l'année 2016, intervenue en novembre 2016, son supérieur indique : « la charge de travail dans le but de l'amélioration de la performance s'est intensifiée depuis quelques mois. Il y a un besoin important d'améliorer l'organisation de ce travail pour retrouver un rythme normal permettant un retour à un équilibre vie professionnelle ». Il en ressort que sous couvert de la convention de forfait l'employeur a intentionnellement mentionné sur le bulletin de paie une rémunération qui ne correspondait pas à la réelle activité salariée. Le travail dissimulé est caractérisé et le salarié a droit à l'indemnité forfaitaire de l'article L. 8223-1 du code du travail, soit la somme de 57.648,66 euros sur la base d'un salaire mensuel de 9.608,11 euros arrêté au mois de novembre 2016, incluant les heures supplémentaires. » ;

1. ALORS QUE la censure à intervenir sur le premier moyen entraînera, par voie de conséquence, la cassation à intervenir du chef de dispositif ayant condamné l'employeur au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, par application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2. ALORS QUE la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle ; qu'en présence d'un forfait jours jugé illicite, le caractère intentionnel de la dissimulation d'emploi suppose le constat que l'employeur avait connaissance du caractère illicite dudit forfait et ne peut se déduire de la simple application de ce forfait, de l'absence de contrôle effectif de la charge de travail ou de l'importance des heures effectuées par le salarié, seraient-elles connues de l'employeur ; qu'en l'espèce, en retenant à l'appui de sa décision que le salarié était soumis à une convention de forfait sans contrôle effectif de sa charge de travail et était sollicité à n'importe quelle heure sans respect de son droit au repos, que l'employeur valorisait à 8 heures de travail la journée de présence alors qu'il effectuait manifestement et à la connaissance de l'employeur un nombre d'heures supérieur et que lors de sa notation de l'année 2016, intervenue en novembre 2016, son supérieur indiquait que « la charge de travail dans le but de l'amélioration de la performance s'est intensifiée depuis quelques mois. Il y a un besoin important d'améliorer l'organisation de ce travail pour retrouver un rythme normal permettant un retour à un équilibre vie professionnelle », la cour d'appel n'a pas caractérisé l'élément intentionnel du travail dissimulé et a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

3. ALORS en outre QUE les juges du fond sont tenus de motiver leur décision ; qu'en l'espèce, en énonçant péremptoirement que le salarié était sollicité à n'importe quelle heure sans respect de son droit au repos journalier, hebdomadaire, et annuel, sans préciser sur quelle(s) pièce(s) elle se fondait pour l'affirmer ni constater qu'il aurait été contraint de répondre immédiatement à ces sollicitations et le cas échéant, préciser à quelle fréquence, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Lacoste opérations à payer à M. [O] [K] la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de l'exécution déloyale de la convention de forfait,

AUX MOTIFS QUE « Le salarié demande des dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de l'exécution déloyale de la convention de forfait. L'employeur soutient que l'annulation de la convention de forfait ne saurait, à elle seule, générer un droit à dommages et intérêts dès lors qu'en droit français, il n'existe pas de dommages et

intérêts punitifs. Il argue de ce que le préjudice n'existe pas ou serait symbolique. Effectivement, l'annulation de la convention d'une convention de forfait ne signe pas, à elle seule, la déloyauté. Cependant en l'espèce, en soumettant le salarié à une convention de forfait, en le sollicitant à toute heure du jour, de la nuit, les week-ends et pendant les congés, sans s'intéresser réellement à ses droits en matière de temps de travail, notamment à son droit au repos, ce, en connaissance de cause, l'employeur a voulu non pas privilégier la souplesse comme il le prétend, mais a voulu s'affranchir des règles légales sur le temps de travail au détriment du salarié et sans jamais aborder la corrélation entre le temps de travail auquel il soumet le salarié et la rémunération. La mauvaise foi de l'employeur de l'usage de la convention de forfait cause au salarié un préjudice de santé et de famille comme il est précisé dans la dernière évaluation où il est question d'une recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Ce préjudice qui a duré au minimum trois ans sera réparé par l'allocation d'une somme de 20.000,00 euros. » ;

1. ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le premier moyen en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié un rappel d'heures supplémentaires entraînera, par voie de conséquence, la censure du chef de dispositif ayant condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour exécution déloyale de la convention de forfait, par application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2. ALORS en toute hypothèse QUE les juges du fond sont tenus de motiver leur décision ; qu'en l'espèce, en énonçant péremptoirement que l'employeur avait sollicité le salarié à toute heure du jour, de la nuit, les week-ends et pendant les congés sans s'intéresser réellement à ses droits en matière de temps de travail et notamment à son droit au repos, sans préciser sur quelle(s) pièce(s) elle se fondait pour l'affirmer ni constater qu'il aurait été contraint de répondre immédiatement à ces sollicitations et le cas échéant, préciser à quelle fréquence, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société Lacoste opérations de ses demandes tendant à voir condamner M. [K] au remboursement des journées de RTT indues et à voir ordonner la compensation judiciaire de cette somme avec celles dues par la société au salarié,

AUX MOTIFS QUE « L'employeur soutient que le paiement des jours RTT devient indu ensuite de l'annulation de la convention de forfait. Le salarié soutient que les heures supplémentaires lui ont été accordées sur la base d'un temps de travail réel et non forfaitaire de sorte que les jours de repos n'ont pas été comptabilisés et leur paiement lui reste dû. Comme l'a justement fait observer le salarié, le caractère indu des sommes versées au titre des jours RTT n'est pas démontré dans la mesure où elles rémunéraient des jours de repos réellement pris, qui ne peuvent conduire à la réduction du salaire servi à l'époque, et que les heures supplémentaires accordées par le présent arrêt ne les prennent pas en compte. La demande doit donc être rejetée, de même que la demande accessoire de compensation, par confirmation du jugement et par substitution de motifs, le conseil ayant écarté la demande ensuite de la validation de la convention de forfait. »

ALORS QUE lorsqu'une convention de forfait jours est annulée, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de cette convention devient indu ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a annulé la convention de forfait jours ; qu'en jugeant cependant que le caractère indu des sommes versées au titre des jours RTT n'était pas démontré, la cour d'appel a violé l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.