SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 2 mars 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 247 F-D

Pourvoi n° G 20-16.440

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 2 MARS 2022

M. [E] [F], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° G 20-16.440 contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2020 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Korian, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], 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 Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de M. [F], de la SARL Corlay, avocat de la société Korian, après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Orléans, 23 janvier 2020), M. [F] a été engagé le 8 janvier 2011 par la société Korian en qualité de responsable maintenance et sécurité.

2. Le 14 janvier 2016, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé, 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, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en constatant que le salarié présentait à l'appui de sa demande un décompte des heures supplémentaires établi par ses soins, 40 mails qu'il a envoyés à ses collègues ou supérieurs hiérarchiques et 20 mails reçus de ces derniers tôt le matin, tard le soir, le week-end ou pendant ses RTT et congés ainsi que l'interview par Staff Emploi de M. [P] et en le déboutant de cette demande aux motifs qu'il disposait, selon son contrat de travail, d'un autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et que les mails produits, à défaut d'être corroborés par d'autres éléments, ne peuvent suffire à étayer sa demande d'heures supplémentaires, la cour a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et 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 :

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents au motif que celle-ci n'était pas suffisamment étayée, l'arrêt retient, après avoir déclaré privée d'effet la clause de forfait en jours incluse dans le contrat de travail, que les éléments qu'il produisait ne permettaient pas de témoigner de sa charge de travail, alors même qu'il disposait d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

8. 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 et, 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, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral, alors « que le principe selon lequel ''nul ne peut se constituer de preuve à soi-même'' n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique ; qu'en matière prud'homale, la preuve est libre et se rapporte par tous moyens ; qu'en refusant, pour débouter M. [F] de sa demande au titre du harcèlement moral, de prendre en considération les très nombreux mails rédigés par le salarié produits aux débats au motif qu'ils ne peuvent avoir de force probante dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même quand le fait allégué par le salarié de harcèlement moral constitue un fait juridique, et non un acte juridique, auquel le principe précité est inapplicable, la cour a violé les articles 1363 du code civil, le principe selon lequel ''nul ne peut se constituer de preuve à soi-même'' ainsi que celui selon lequel ''en matière prud'homale, la preuve est libre et se rapporte par tous moyens''. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1315, devenu l'article 1353, du code civil :

10. Selon cet article, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

11. Pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que les très nombreux mails qu'il produit à l'appui de ses allégations et qu'il a rédigés lui même ne peuvent avoir force probante dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même.

12. En statuant ainsi, sans examiner le contenu des pièces produites, alors que le principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme le jugement ayant dit que M. [F] n'avait pas été soumis à un harcèlement moral et débouté ce dernier de sa demande de ce chef, déboute M. [F] de sa demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires réalisées mais non payées et congés payés afférents, le condamne aux dépens et le

déboute de sa demande d'indemnité de procédure, l'arrêt rendu le 23 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ;

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 Poitiers ;

Condamne la société Korian aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Korian et la condamne à payer à M. [F] 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 deux mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour M. [F]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point, D'AVOIR débouté M. [F] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé,

AUX MOTIFS QUE " ce manquement n'induit pas que M. [F] a forcément accompli des heures supplémentaires et ne modifie pas non plus la preuve applicable en la matière.
Ainsi si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.
En l'espèce, M. [F] expose que pendant toute la durée de sa relation de travail, il a travaillé au minimum 10 heures par jour, soit au moins 50 heures par semaine, qu'il ne pouvait pas faire de pauses déjeuner autrement que dans les cantines des établissements si bien qu'elles constituaient du temps de travail effectif, et qu'il était sollicité par son employeur le week-end et durant ses congés, et ce alors qu'il se trouvait à temps partiel à raison de 31,5 heures de travail par semaine. Il ajoute qu'il devait régulièrement se remettre au travail après dîner jusqu'à 23 heures et qu'il était alors à la disposition de son employeur. Il estime que sur la base de 18,5 heures supplémentaires chaque semaine, c'est ainsi la somme de 74 346,43 euros qui lui est due, outre les congés payés afférents, au titre des heures supplémentaires réalisées lors des trois années qui ont précédé la rupture de son contrat de travail.
"Pour étayer ses dires, il produit, outre sa pièce n° 29 qui explique le calcul d'une telle somme, 40 mails qu'il a envoyés à ses collègues ou supérieurs hiérarchiques, et 20 mails qu'il a reçus de ceux-ci, tôt le matin, tard le soir, le week-end ou pendant ses RTT et congés, ainsi que l'interview par Staff Emploi de M. [P], responsable qualité régional, que l'employeur prétend falsifié mais qui ne témoigne de toute façon pas de la charge de travail de l'appelant.
Il ne fait pas débat puisque cela résulte de son contrat de travail que M. [F] disposait d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et que dès lors, les mails produits, à défaut d'être corroborés par d'autres éléments, ne peuvent suffire à étayer sa demande d'heures supplémentaires.
Par voie d'infirmation, M. [F] est donc mal fondé à réclamer un rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents.

Faute d'élément de nature à étayer cette demande, aucun travail dissimulé ne peut être caractérisé si bien que la demande d'indemnité formée de ce chef ne peut prospérer" ;

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, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en constatant que M. [F] présentait à l'appui de sa demande un décompte des heures supplémentaires établi par ses soins (pièce n° 29), 40 mails qu'il a envoyés à ses collègues ou supérieurs hiérarchiques et 20 mails reçus de ces derniers tôt le matin, tard le soir, le week-end ou pendant ses RTT et congés ainsi que l'interview par Staff Emploi de M. [P] et en le déboutant de cette demande aux motifs qu'il disposait, selon son contrat de travail, d'un autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et que les mails produits, à défaut d'être corroborés par d'autres éléments, ne peuvent suffire à étayer sa demande d'heures supplémentaires, la cour a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

2°) ALORS QU' en constatant, pour justifier le rejet de la demande de rappel d'heures supplémentaires, que selon le contrat de travail de M. [F], celui-ci disposait d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, ce qui priverait les mails produits de valeur probante à eux seuls, la cour a statué par un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. [F] de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral,

AUX MOTIFS QUE " Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable au présent litige, le salarié doit établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement moral ; il appartient alors au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.
En l'espèce, M. [F] invoque avoir été victime du harcèlement moral de son employeur qui l'aurait soumis à une surcharge de travail, lui aurait imposé de manière incompréhensible une modification unilatérale de son contrat de travail en élargissant son périmètre d'intervention l'éloignant de son domicile et en lui confiant 25 établissements au lieu de 19, l'aurait soumis à des ordres et des contre-ordres depuis la fusion avec la société Medica, aurait baissé sa prime annuelle sans autre raison que la moindre performance de son nouveau périmètre géographique et l'aurait soumis à une différence de traitement par rapport aux salariés venant de la société Medica. Il prétend que ces agissements ont dégradé ses conditions de travail, altéré son état de santé et compromis son avenir professionnel.
A l'appui de ces allégations, il produit seulement de très nombreux mails qu'il a rédigés lui-même, et qui ne peuvent avoir force probante dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même, ainsi qu'un mail émanant de Mme [C], responsable de ressources humaines, daté du 30 septembre 2014, et par lequel elle lui indique seulement qu'elle est désolée qu'il ait dû être placé en arrêt de travail et qu'elle savait qu'il redoutait la prise du "nouveau périmètre". Comme le met en avant l'intimée, le fait que celui-ci ait changé ne constitue pas une modification unilatérale de son contrat de travail, le lieu de travail n'y étant mentionné qu'à titre indicatif. Il ne démontre pas que la hausse de tension et la fatigue qu'il a subies en septembre 2014 soit en lien avec l'activité professionnelle qu'il menait au sein de la SA Korian.
Le salarié n'établit donc pas la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. C'est donc avec pertinence que le conseil de prud'hommes l'a débouté de cette demande " ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE " Sur le harcèlement moral
Le conseil n'a pas relevé des agissements répétés tels que décrits à l'article L. 1152-1 du code du travail mais plutôt des négligences déjà condamnées par l'obligation de sécurité et le non-respect de la convention de forfait jours.
Aussi le conseil ne donne pas suite à cette demande " ;

1°) ALORS QUE le principe selon lequel " nul ne peut se constituer de preuve à soi-même " n'est pas applicable à la

preuve d'un fait juridique ; qu'en matière prud'homale, la preuve est libre et se rapporte par tous moyens ; qu'en refusant, pour débouter M. [F] de sa demande au titre du harcèlement moral, de prendre en considération les très nombreux mails rédigés par le salarié produits aux débats au motif qu'ils ne peuvent avoir de force probante dès lors que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même quand le fait allégué par le salarié de harcèlement moral constitue un fait juridique, et non un acte juridique, auquel le principe précité est inapplicable, la cour a violé les articles 1363 du code civil, le principe selon lequel " nul ne peut se constituer de preuve à soi-même " ainsi que celui selon lequel " en matière prud'homale, la preuve est libre et se rapporte par tous moyens ".

2°) ALORS QU' en se bornant à affirmer que " le fait que le périmètre d'intervention géographique de M. [F] ait changé ne constitue pas une modification unilatérale de son contrat de travail, le lieu de travail y étant mentionné à titre indicatif " sans rechercher, comme elle y était invitée, si le placement de M. [R] sur le secteur de [Localité 3] était ou non contestable, la cour a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1154-1 du code du travail.