

11 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-13.148

Chambre sociale – Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO10416

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 mai 2022

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10416 F

Pourvoi n° A 21-13.148

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

en date du 14 janvier 2021.

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

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 MAI 2022

Mme [Z] [E] [H], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° A 21-13.148 contre le jugement rendu le 30 octobre 2019 par le conseil de prud'hommes de Paris (section commerce, chambre 5), dans le litige l'opposant à la société Lidl, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Laplume, conseiller référendaire, les observations écrites de la SCP Claire Leduc et Solange Vigand, avocat de Mme [E] [H], de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Lidl, après débats en l'audience publique du 15 mars 2022 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Laplume, conseiller référendaire rapporteur, M. Pion, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 la présente décision.

Motivation

1. Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [E] [H] aux dépens ;

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

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mai deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Claire Leduc et Solange Vigand, avocat aux Conseils, pour Mme [E] [H]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [Z] [G] [E] [H] reproche au jugement attaqué de l'avoir déboutée de ses demandes tendant à voir la société Lidl condamnée à lui verser des rappels de salaire au titre des mois d'avril et mai 2017, outre les congés payés afférents ;

ALORS QU'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée dont le contrat a été rompu au cours de la période d'essai par lettre recommandée du 2 juin 2017 de ses demandes de rappels de salaires au titre des mois d'avril et mai 2017, le conseil de prud'hommes a énoncé que la salariée ne lui apportait pas d'éléments permettant de statuer en sa faveur sur le rappel de salaire sollicité ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il appartenait à l'employeur de justifier du paiement du salaire, le conseil de prud'hommes, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1353 du code civil ;

ALORS QU'en toute hypothèse, l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ;

qu'en l'espèce, pour débouter la salariée dont le contrat a été rompu au cours de la période d'essai par lettre recommandée du 2 juin 2017 de ses demandes de rappels de salaires au titre des mois d'avril et mai 2017, le conseil de prud'hommes a énoncé que la salariée ne lui apportait pas d'éléments permettant de statuer en sa faveur sur le rappel de salaire sollicité et relevé que la salarié aurait été absente de son poste depuis le 18 avril 2017 ; qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait que la salariée avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenue à sa disposition, le conseil de prud'hommes qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Mme [Z] [G] [E] [H] fait grief au jugement attaqué de l'avoir déboutée de sa demande tendant à voir la société Lidl condamnée à lui verser la somme de 624,36 € à titre d'indemnité compensatrice de « préavis » ;

1) ALORS QUE le juge doit préciser le fondement juridique de sa décision ; qu'en se bornant à affirmer, pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour non-respect du délai de prévenance, que les modalités du délai de prévenance avaient bien été respectées par l'employeur, la salariée ayant été absente de son poste à compter du 18 avril suivant, sans préciser le fondement juridique de sa décision, le conseil de prud'hommes qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en l'espèce, il est constant que la salariée engagée à compter du 10 avril 2017 a été informée de la rupture de l'essai par lettre recommandée du 2 juin 2017 ; qu'en se bornant, pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour non-respect du délai de « préavis », à énoncer que les modalités du délai de prévenance avaient bien été respectées par l'employeur, la salariée ayant été absente de son poste à compter du 18 avril suivant, sans préciser le motif de l'absence de la salariée ni les modalités du délai de prévenance prétendument respectées, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le respect du délai de prévenance, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS QUE lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat au cours de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à deux semaines après un mois de présence ; que les périodes d'absence du salarié ne sont déduites de son temps de présence au sein de l'entreprise que pour autant qu'elles correspondent à une période de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée engagée à compter du 10 avril 2017 de sa demande d'indemnité pour non-respect du délai de prévenance, le conseil de prud'hommes s'est borné à énoncer que les modalités du délai de prévenance avaient bien été respectées par l'employeur, la salariée ayant été absente de son poste à compter du 18 avril suivant ; qu'en statuant ainsi, sans préciser le motif de l'absence de la salariée ni rechercher, comme l'y invitaient pourtant les écritures de la salariée (page 4) reprises oralement à l'audience, si elle ne s'était pas toujours tenue à la disposition de l'employeur jusqu'à ce que celui-ci lui notifie, par courrier du 2 juin 2017, la rupture du contrat de travail, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-25 du code du travail, ensemble l'article 2.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 ;

4) ALORS QUE lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat au cours de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence, à quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence et à deux semaines après un mois de présence ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée engagée à compter du 10 avril 2017 et dont le contrat a été rompu par courrier de l'employeur du 2 juin 2017 de sa demande d'indemnité pour non-respect du délai de prévenance, le conseil de prud'hommes a énoncé que les modalités du délai de prévenance avaient bien été respectées par l'employeur, la salariée ayant été absente de son poste à compter du 18 avril suivant ; qu'en statuant ainsi, sans préciser la durée du délai de prévenance qu'il jugeait applicable au regard du temps de présence de la salariée et dont la salariée aurait bénéficié, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-25 du code du travail, ensemble l'article 2.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Décision attaquée

Conseil de prud'hommes de paris
30 octobre 2019 (n°18/07870)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 11-05-2022
- Conseil de prud'hommes de Paris 30-10-2019