1 juin 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-17.360

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00666

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Formalités légales - Lettre de licenciement - Notification - Délai - Respect par l'employeur - Contrat de sécurisation professionnelle - Mention des motifs de la rupture - Enonciation par écrit - Portée

Selon l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser, en application de ce texte, au salarié lorsque le délai dont ce dernier dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail. Lorsque le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti. Il en résulte qu'un salarié qui a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, ne peut se prévaloir du non respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par l'article L.1233-39 du code du travail, dès lors que la lettre qui lui a été adressée en application du texte conventionnel précité, n'avait d'autre but que de lui notifier le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Mesures d'accompagnement - Contrat de sécurisation professionnelle - Mention des motifs de la rupture - Enonciation dans un écrit - Effets - Rupture du contrat de travail (non)

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Mesures d'accompagnement - Contrat de sécurisation professionnelle - Mention des motifs de la rupture - Enonciation dans un écrit - Moment - Détermination - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er juin 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 666 FS-B

Pourvoi n° G 20-17.360

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 1ER JUIN 2022

M. [D] [U], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° G 20-17.360 contre l'arrêt rendu le 5 février 2020 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre civile), dans le litige l'opposant à la société Falconstor Software, société par actions simplifiée, 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. Barincou, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de M. [U], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 5 avril 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, M. Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 février 2020) et les productions, M. [U] a été engagé, le 19 janvier 2011, par la société Falconstor Software en qualité d'ingénieur avant-vente.
2. En septembre et octobre 2013, l'employeur a soumis aux délégués du personnel un projet de licenciement collectif envisageant la réorganisation de l'entreprise et la suppression de douze postes.
3. Le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, le 17 octobre 2013, au cours duquel il lui a été proposé un contrat de sécurisation professionnelle. Par lettre du 4 novembre 2013, la société lui a notifié les motifs économiques de la rupture envisagée en lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement.
4. Le contrat de travail a été rompu, le 7 novembre 2013, à l'issue du délai de réflexion dont il disposait pour faire connaître sa réponse, après qu'il a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.
5. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches, ci-après annexé

Motivation

6. 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour motif économique est justifié et que son employeur a respecté ses obligations procédurales et de recherche de reclassement et, en conséquence, de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la lettre de notification de licenciement ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai de trente jours courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ; que lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il

est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ; qu'en considérant que l'employeur justifiait avoir notifié le licenciement le 4 novembre 2013, soit plus de trente jours après l'envoi du projet de licenciement à la Direccte, le 4 octobre 2013, cependant que le délai de trente jours expirant le dimanche 3 novembre 2013, il était prorogé au lundi 4 novembre 2013, de sorte que l'employeur ne pouvait notifier le licenciement avant le mardi 5 novembre suivant, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-39 et R. 1231-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Selon l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser, en application de ce texte, au salarié lorsque le délai dont ce dernier dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail. Lorsque le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti.

9. La cour d'appel ayant constaté que le contrat de travail avait été rompu le 7 novembre 2013 par l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été proposé, il en résulte que la lettre du 4 novembre 2013, adressée en application du texte conventionnel précité, dès lors que le délai de réflexion expirait après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par l'article L. 1233-39 du code du travail, n'avait d'autre but que de notifier à l'intéressé le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail.

10. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié en ce qu'il déboute le salarié de sa demande indemnitaire pour violation de la procédure de licenciement.

Moyens

Mais sur le second moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement de rappels d'heures supplémentaires 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 horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, de répondre en produisant ses propres éléments ; qu'en considérant que les éléments versés aux débats par le salarié ne permettaient pas d'étayer suffisamment sa demande d'heures supplémentaires, après avoir pourtant constaté, d'une part, que ce dernier produisait un décompte mentionnant la durée quotidienne des journées de travail et les temps de transport pour rejoindre les différents lieux de mission et pour retourner à son domicile ainsi que les justificatifs de

transports et, d'autre part, qu'il récapitulait sous forme de tableaux, dans ses conclusions, sa durée hebdomadaire de travail, ce dont il résultait qu'il avait présenté des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur d'y répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

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

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient que le salarié communique un décompte des heures supplémentaires qu'il prétend avoir accomplies, depuis son embauche en janvier 2011 et jusqu'au mois de juin 2013, mais que ce décompte ne déduit pas les temps de trajet habituels pour se rendre à son travail, ne fournit aucun élément sur ses heures d'arrivée et de départ sur les lieux de mission indiqués ou encore sur ses temps de pause.

16. L'arrêt retient encore que le calcul est réalisé à partir de l'estimation d'un temps de travail quotidien pour une journée type multipliée par le nombre de jours concernés par le déplacement considéré, que les chiffres figurant sur les décomptes ne correspondent pas toujours aux tableaux figurant dans ses conclusions et que ces décomptes reprennent systématiquement, pour chaque jour de mission, le même temps de transport, sans justifier de la réalité des déplacements, en dehors de ceux effectués en début et en fin de mission pour lesquels les titres de transport sont produits.

17. L'arrêt retient enfin que de tels relevés, établis unilatéralement par le salarié, sans aucun élément objectif permettant d'en contrôler la réalité, ne sont pas suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre et ne permettent pas

la reconstitution des horaires effectivement réalisés pour le compte de l'entreprise de sorte que la demande n'est pas autrement étayée que par les propres allégations du salarié.

18. 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.

Dispositif

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 déboute M. [U] de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents et au titre d'une indemnité pour travail dissimulé, rejette la demande de remise sous astreinte de bulletins de salaire rectifiés et d'une attestation Pôle emploi modifiée, et en ce qu'il le condamne aux dépens et à payer à la société Falconstor Software la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 5 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles autrement composée ;

Condamne la société Falconstor Software aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Falconstor Software à payer à M. [U] 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 premier juin deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. [U]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [U] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR dit que son licenciement pour motif économique était justifié et que la société Falconstor software avait respecté ses obligations en termes de procédure et de recherche de reclassement et, en conséquence, de L'AVOIR débouté de l'ensemble ses demandes ;

ALORS, 1°), QU'en relevant, pour en déduire que le licenciement du salarié était justifié, qu'il ressort des résultats financiers, de la note économique présentée aux délégués du personnel et des différents tableaux produits aux débats par l'employeur que l'activité du groupe était nettement déficitaire, sans s'expliquer sur le moyen du salarié tiré de la

falsification des livres et registres comptables (pp. 18 à 20) sur la base desquels ces documents avaient été établis, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, 2°), QUE le licenciement motivé par des difficultés économiques est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque ces difficultés économiques sont imputables, au moins pour partie, à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur ; qu'en affirmant qu'il ne résulte d'aucun élément objectif que la déconfiture de la filiale française serait due à l'abus des prix de transfert ou à une renonciation volontaire de celle-ci d'encaisser des recettes et que les irrégularités financières et les sanctions prononcées aux Etats-Unis sont sans rapport avec la dégradation de la situation économique du groupe due à des pertes d'exploitation, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs impropres à exclure que les agissements fautifs reprochés à l'employeur avaient aggravé les difficultés économiques invoquées, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS, 3°), QUE dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la lettre de notification de licenciement ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai de trente jours courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ; que lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ; qu'en considérant que l'employeur justifiait avoir notifié le licenciement le 4 novembre 2013, soit plus de trente jours après l'envoi du projet de licenciement à la Direccte, le 4 octobre 2013, cependant que le délai de trente jours expirant le dimanche 3 novembre 2013, il était prorogé au lundi 4 novembre 2013, de sorte que l'employeur ne pouvait notifier le licenciement avant le mardi 5 novembre suivant, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-39 et R. 1231-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [U] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de L'AVOIR débouté de ses demandes en paiement de rappels d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé ;

ALORS, 1°), 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 horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, de répondre en produisant ses propres éléments ; qu'en considérant que les éléments versés aux débats par le salarié ne permettaient pas d'étayer suffisamment sa demande d'heures supplémentaires, après avoir pourtant constaté, d'une part, que ce dernier produisait un décompte mentionnant la durée quotidienne des journées de travail et les temps de transport pour rejoindre les différents lieux de mission et pour retourner à son domicile ainsi que les justificatifs de transports et, d'autre part, qu'il récapitulait sous forme de tableaux, dans ses conclusions, sa durée hebdomadaire de travail, ce dont il résultait qu'il avait présenté des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur d'y répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

ALORS, 2°), QU'en se bornant à relever que l'employeur soutient que les tâches confiées au salarié pouvaient être accomplies dans la limite du temps de travail qui lui était rémunéré et qu'il ne lui a jamais été demandé d'effectuer des heures supplémentaires, sans vérifier cette allégation en analysant les pièces versées aux débats, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, 3°), QU'en se bornant à relever que l'employeur soutient que les tâches confiées au salarié pouvaient être accomplies dans la limite du temps de travail qui lui était rémunéré et qu'il ne lui a jamais été demandé d'effectuer des heures supplémentaires, sans s'expliquer sur le moyen de M. [U] (p. 37) selon lequel ses déplacements étaient validés par sa hiérarchie et ses titres de transport comportant les horaires étaient adressés à la direction pour remboursement, ce dont il déduisait que les heures supplémentaires étaient accomplies avec l'accord de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 19
5 février 2020 (n°17/02627)

Textes appliqués

Article L. 3171-4 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, Bull. 2015, V, n° 171 (cassation partielle).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 01-06-2022
- Cour d'appel de Versailles 19 05-02-2020