

21 septembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-15.273

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00942

Texte de la décision

Entête

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 septembre 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 942 F-D

Pourvoi n° K 21-15.273

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 SEPTEMBRE 2022

La société Groupe TSF, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° K 21-15.273 contre l'arrêt rendu le 4 février 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à M. [G] [B], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

M. [B] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Richard, avocat de la société Groupe TSF, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de M. [B], après débats en l'audience publique du 14 juin 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Le Lay, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 février 2021), M. [B] a été engagé le 7 mai 2011 en qualité de chef comptable par la société Groupe TSF. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur comptable. Il a été licencié le 14 juin 2017.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Moyens

Examen des moyens

Sur les moyens du pourvoi principal de l'employeur, ci-après annexés

Motivation

3. 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.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi incident du salarié

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à la condamnation de l'employeur à lui payer des sommes de rappel d'heures supplémentaires, d'indemnité compensatrice de congés payés afférente au rappel d'heures supplémentaires, d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos sur le rappel d'heures supplémentaires pour les années 2014, 2015 et 2016, alors « qu'en cas de litige relatif à l'existence et 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, et qu'au vu de ces éléments et de ceux présentés 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 ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour débouter le salarié de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, après avoir constaté que ce dernier "communique ainsi à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments", à reprendre les objections de l'employeur sur les éléments présentés par le salarié, sans constater que ce dernier aurait produit ses propres éléments de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve des heures supplémentaires sur le seul salarié et, partant, 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 :

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents et au titre d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos sur le rappel d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que le salarié verse aux débats des mails adressés à des heures tardives, des SMS, des attestations et des tableaux récapitulatifs faisant état année après année du nombre d'heures effectuées, de sorte qu'il communique des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments.

9. L'arrêt retient encore que l'employeur souligne que les tableaux récapitulatifs établis ne comprennent mention d'aucun horaire et se contentent d'invoquer avec une régularité quasi parfaite trois heures supplémentaires par jour tous les jours de l'année durant trois ans mais sans aucune précision de l'heure de début ou de fin de la journée de travail, ni mention des pauses ou des heures de déjeuner. Il ajoute que les attestations communiquées sont écrites dans des termes généraux, ne font état d'aucun horaire particulier et n'apportent aucun élément précis sur le début de la journée de travail alors que de son côté lui-même produit une attestation évoquant des horaires décalés. Enfin, l'arrêt indique que l'employeur fait valoir que les échanges de SMS communiqués ne justifient pas de la réalité du travail, s'agissant essentiellement de prises de rendez-vous.

10. L'arrêt conclut qu'au vu des éléments produits par les deux parties, il faut considérer que le salarié, qui disposait d'une totale autonomie dans l'organisation de son temps de travail, n'a pas accompli d'heures supplémentaires.

11. 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, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [B] de ses demandes en paiement de sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, et au titre des contreparties obligatoires en repos pour dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires pour les années 2014, 2015 et 2016, l'arrêt rendu le 4 février 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

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 Paris autrement composée ;

Condamne la société Groupe TSF aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Groupe TSF et la condamne à payer à M. [B] 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 vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Richard, avocat aux Conseils, pour la société Groupe TSF, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La Société GROUPE TSF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que le licenciement de Monsieur [G] [B], prononcé pour faute grave, était dénué de cause réelle et sérieuse et de l'avoir, en conséquence, condamnée à lui payer les sommes de 60.895,83 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 130.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 29.625 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2.962,5 euros au titre des congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE la preuve étant libre en matière prud'homale, rien ne s'oppose à ce que la preuve d'un fait soit apportée par un employeur au moyen d'attestations établies par des personnes placées sous sa subordination ; qu'en se bornant à affirmer que la Société GROUPE TSF ne pouvait se prévaloir de l'attestation émise par Monsieur [D], afin d'établir ne pas avoir eu connaissance des faits reprochés à Monsieur [B] moins de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, motif pris que l'auteur de cette attestation était lui-même placé sous la subordination juridique de l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas indiqué si elle entendait statuer en fait, en jugeant cette attestation non probante, ou en droit, en considérant que l'attestation émise par un salarié au profit de son employeur n'était pas recevable, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU' un licenciement pour faute peut être prononcé à l'encontre d'un salarié en raison de faits antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de poursuites disciplinaires, s'il est établi que l'employeur en a pris connaissance dans ce délai ; qu'en décidant qu'il n'était pas établi que la Société GROUPE TSF avait pris connaissance, moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires à l'encontre de Monsieur [B], des manquements commis par ce dernier, consistant en une omission procéder à des refacturations de prestations à des filiales du groupe au cours de l'année 2016, motif pris que les comptes relatifs aux années 2014 et 2015 avaient été soumis à l'employeur et aux organismes de contrôle comptable, la cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif impuissant à écarter l'absence de connaissance par la Société GROUPE TSF, plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, des manquements accomplis par son salarié au cours de l'année 2016, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

3°) ALORS QU' un licenciement pour faute peut être prononcé à l'encontre d'un salarié en raison de faits antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de poursuites disciplinaires, s'il est établi que l'employeur en a pris connaissance dans ce délai ; qu'en décidant qu'il n'était pas établi que la Société GROUPE TSF avait pris connaissance, moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires à l'encontre de Monsieur [B], des manquements commis par ce dernier, consistant en une omission de procéder à des refacturations de prestations à des filiales du groupe, en l'imputation de la trésorerie en compte courant, plutôt que de procéder à un versement de dividendes, et en l'absence de paiement de différentes cotisations sociales dans les délais impartis, au motif que les comptes relatifs aux années 2014 et 2015 avaient été soumis à l'employeur et aux organismes de contrôle comptable, la cour d'appel, qui s'est prononcée par un impuissant à écarter l'absence de connaissance par la Société GROUPE TSF, plus de deux mois avant l'engagement des

poursuites disciplinaires, des manquements accomplis par son salarié, dès lors qu'il ne pouvait être déduit de la seule soumission des comptes aux organismes de contrôle comptable et à la Société GROUPE TSF, que celle-ci avait une connaissance précise de chacune des actions comptables mises en oeuvre par son directeur comptable, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

4°) ALORS QUE la Société GROUPE TSF faisait valoir que Monsieur [B] avait commis des manquements graves à ses obligations en raison de son refus réitéré d'être force de proposition et en justifiait par la production de plusieurs attestations, établissant sa mauvaise volonté dans l'accomplissement de ses missions, son absence d'actions afin de faire évoluer les méthodes de travail au sein de son département et son inertie dans la mise en oeuvre de projets ; qu'en décidant cependant que la Société GROUPE TSF n'établissait pas le refus de Monsieur [B] d'être force de proposition, sans analyser, même sommairement, les différentes attestations ainsi produites aux débats, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE si un fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ce principe ne fait pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois, dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai ; qu'en retenant cependant, pour écarter l'existence d'une faute grave de Monsieur [B] consistant en son incapacité à manager efficacement son équipe, en lui imposant des amplitudes horaires anormales et en pratiquant des horaires tardifs et décalés, que la Société GROUPE TSF ne justifiait pas avoir pris connaissance de cette situation dans les deux mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement, sans prendre en considération le fait que ce comportement de Monsieur [B] s'était poursuivi jusqu'à sa mise à pied conservatoire, concomitamment à l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La Société GROUPE TSF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à Monsieur [G] [B] la somme de 29. 625 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et celle de 2.962,5 euros au titre des congés payés y afférents ;

ALORS QUE l'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du salaire brut et des avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis ; qu'en fixant le montant de l'indemnité compensatrice de préavis de trois mois due par la Société GROUPE TSF à Monsieur [B] à 29.625 euros, ce dont il résulte qu'elle l'a calculée en se fondant sur le salaire moyen de 9. 876 euros perçu par Monsieur [B] lors des douze derniers mois précédent son licenciement, après avoir pourtant constaté qu'il percevait une rémunération fixe mensuelle de 8. 500 euros et sans relever que, s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, il aurait perçu une rémunération supplémentaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1234-5 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La Société GROUPE TSF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à Monsieur [G] [B] la somme de 3.000 euros au titre de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral distinct ;

ALORS QU'une mise à pied conservatoire ne caractérise pas, à elle seule, des circonstances brutales ayant accompagné la rupture du contrat de travail, justifiant la condamnation de l'employeur à indemniser le salarié d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi ; qu'en se bornant, pour condamner la Société GROUPE TSF à indemniser Monsieur [B] en raison du préjudice moral qu'il aurait subi du fait du caractère prétendument brutal du licenciement, à relever qu'il avait été mis à l'écart de l'entreprise au moyen d'une mise à pied conservatoire, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de circonstances brutales ayant entraîné un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1231-1 du code civil.

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Perier Avocat aux Conseil M. [B], demandeur au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [B] de ses demandes tendant à la condamnation de la société GROUPE TSF à lui payer les sommes de 145.693,25 € bruts de rappel d'heures supplémentaires, 14.569,32 € d'indemnité compensatrice de congés payés afférente au rappel d'heures supplémentaires, 7.877,10 € d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos sur le rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2014, 27.797,70 € d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos sur le rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2015 et 22.850,10 € d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos sur le rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2016 ;

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence et 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, et qu'au vu de ces éléments et de ceux présentés 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 ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour débouter le salarié de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, après avoir constaté que ce dernier « communique ainsi à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments », à reprendre les objections de l'employeur sur les éléments présentés par le salarié, sans constater que ce dernier aurait produit ses propres éléments de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve des heures supplémentaires sur le seul salarié et, partant, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k5
4 février 2021 (n°19/04450)

Textes appliqués

Article L. 3171-4 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 21-09-2022
- Cour d'appel de Paris K5 04-02-2021