

SOC.

AF1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 décembre 2022

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1406 FS-B

Pourvoi n° P 21-18.036

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [O].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 15 avril 2021.

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 14 DÉCEMBRE 2022

Mme [K] [O], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 21-18.036 contre l'arrêt rendu le 14 mai 2020 par la cour d'appel de Rennes (7e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. [Y] [T], exerçant sous l'enseigne Ecuries de la Pérelle, domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller doyen, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme [O], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de M. [T], et l'avis de Mme Molina, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 16 novembre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Monge, conseiller doyen rapporteur, Mmes Cavois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mmes Lecaplain-Morel, Deltort, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillères référendaires, Mme Molina, avocate générale référendaire, et Mme Dumont, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 14 mai 2020), Mme [O] a été engagée en qualité d'« enseignant-animateur » par M. [T] exerçant sous l'enseigne « Ecurie de la Pérelle » suivant contrat à durée indéterminée à temps plein à effet du 9 septembre 2002. Une rupture conventionnelle du contrat de travail a été conclue, qui a pris effet le 12 août 2014.
2. Le 9 mars 2015, la salariée a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires accomplies de 2010 à 2014, de contreparties obligatoires en repos, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Examen des moyens

Sur le cinquième moyen, ci-après annexé

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires pour les années 2010 à 2014, outre congés payés afférents, d'une indemnité pour travail dissimulé, d'une indemnisation pour repos compensateurs non pris, de dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur des durées maximales de travail et d'une indemnité de procédure et de la condamner au paiement d'une somme de ce dernier chef, alors « que les employeurs qui relèvent de l'application du code rural et de la pêche maritime ne sont dispensés d'établir un relevé d'heures individuel du temps de travail que lorsque le salarié, soit est obligé d'organiser lui-même son activité professionnelle, soit est amené à travailler dans des conditions qui ne permettent pas à son employeur de contrôler sa présence effective ; qu'en jugeant que M. [T] n'aurait pas été en capacité, en raison des conditions « de fait » dans lesquelles Mme [O] travaillait, de contrôler sa présence effective dans l'entreprise, sans avoir constaté en fait les conditions spécifiques d'organisation de son activité qui n'auraient pas permis à l'employeur de contrôler sa présence sur place, la cour d'appel a violé les articles L. 712-2, L. 713-20, L. 713-21 et R. 713-35 à R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime. »

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 713-35 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, l'article R. 713-36 du même code et les articles R. 713-37 et R. 713-40 du même code, dans leur rédaction

antérieure au décret n° 2017-1554 du 9 novembre 2017 :

5. Selon le premier de ces textes, en vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, tout employeur mentionné à l'article L. 713-1 enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37.

6. Selon le deuxième, l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Il peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre.

7. Selon le troisième, à défaut de mettre en oeuvre les modalités prévues à l'article R. 713-36, l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Aux lieux et places de l'affichage, l'employeur peut remettre au salarié concerné, contre décharge, un document sur lequel est porté son horaire.

8. Selon le dernier, l'employeur est dispensé d'appliquer les dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-37 lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, dans les limites prévues notamment par les articles L. 713-2 et L. 713-13, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence.

9. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires sur la période de 2010 à 2014, outre congés payés afférents, d'une indemnité de travail dissimulé et d'une indemnisation au titre de contreparties obligatoires en repos, l'arrêt retient que contrairement à ce que soutient la salariée, il est établi que celle-ci organisait son activité au sein du centre équestre dans des conditions qui, de fait, ne permettaient pas à l'employeur de contrôler régulièrement et de façon effective sa présence sur place, en sorte qu'il n'avait pas à établir la concernant des relevés d'heures individuels.

10. En se déterminant ainsi, sans préciser en quoi les conditions d'emploi de la salariée dispensaient l'employeur de contrôler régulièrement et de façon effective la présence de sa salariée sur place, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le premier moyen, pris en ses première et quatrième branches

Enoncé du moyen

11. La salariée fait le même grief à l'arrêt alors :

« 1°/ que les employeurs qui relèvent de l'application du code rural et de la pêche maritime sont soumis aux termes de l'article L. 713-21 de ce code, à l'obligation, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail réellement effectuées, de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en dispensant l'employeur de toute justification des horaires de travail réellement accomplis par la salariée en réponse aux éléments de preuve qu'elle apportait aux débats pour justifier sa demande en paiement d'heures supplémentaires, aux motifs inopérants qu'il n'aurait pas été tenu " d'établir la concernant des relevés d'heures individuels " dans la mesure où elle aurait " organisé son activité au sein du centre équestre dans des conditions qui, de fait, ne permettaient pas à M. [T] de contrôler régulièrement et de manière effective sa présence sur place " ce qui ne dispensait pas l'employeur d'apporter la preuve des horaires réellement accomplis par la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 712-2, L. 713-20, L. 713-21 et R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime et L. 3171-4 du code du travail ;

4°/ 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'après avoir constaté que la salariée produisait aux débats des agendas précisant l'ensemble des tâches exécutées et l'amplitude horaire pour chaque période travaillée, des témoignages de cavaliers et d'adhérents du centre sur ses activités en semaine et parfois le dimanche ainsi qu'un décompte hebdomadaire des heures travaillées sur l'ensemble de la période en litige, la cour d'appel qui l'a déboutée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires aux motifs que ses agendas auraient comporté des mentions ajoutées a posteriori pour les besoins de la cause de sorte qu'ils auraient été ni fiables ni crédibles, a fait peser la charge de la preuve des heures de travail accomplies sur la seule salariée et a violé l'article L. 3171 4 du code du travail et l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime :

12. Selon l'article R. 713-35 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, en vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, tout employeur mentionné à l'article L. 713-1 enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37. Selon l'article R. 713-43 du même code, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2017-1554 du 9 novembre 2017, lorsqu'il constate que la durée du travail enregistrée ou consignée en application des dispositions des articles R. 713-36 ou R. 713-37 est inexacte, l'inspecteur du travail peut exiger de l'employeur l'enregistrement des heures effectuées, soit selon les modalités fixées à l'article R. 713-36, soit selon les modalités fixées à l'article R. 713-37.

13. Enfin, aux termes de l'article L. 713-21 susvisé, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir 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.

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 la salariée de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires sur la période de 2010 à 2014, outre congés payés afférents, d'une indemnité de travail dissimulé et d'une indemnisation autre titre de contreparties obligatoires en repos, l'arrêt, après avoir relevé que la salariée produisait les agendas professionnels dont elle indiquait s'être servie pour l'exercice de son activité au sein du centre équestre, avec des annotations quant aux tâches qu'elle précisait avoir effectuées en journée, quelques témoignages de cavaliers et d'adhérents fréquentant le centre et des décomptes hebdomadaires sur la période en litige, retient qu'aucune crédibilité ne pouvant être accordée à ces agendas, il en résulte que sont dénués de toute valeur probante les tableaux récapitulatifs établis par l'intéressée qui, en outre, fait état d'attestations par trop générales dans leur contenu et sans indications exploitables relativement aux dépassements d'horaires allégués.

16. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé le texte susvisé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

17. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur des durées maximales de travail, alors « que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et de l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le code du travail en matière de durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire, preuve qui incombe à l'employeur ; qu'en déboutant la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, par renvoi aux motifs suivant lesquels elle avait jugé que sa demande en paiement d'heures

supplémentaires n'était pas étayée par des éléments suffisamment crédibles, quand la charge de la preuve du respect de la durée maximale de travail du salarié pèse exclusivement sur l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-34 et L. 3121-35, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et les articles L. 713-2, L. 713-20 et R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 713-2, L. 713-3 et L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

18. Aux termes du premier de ces textes, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par les décrets prévus à l'article L. 713-3.

19. Selon le deuxième, des décrets fixent les modalités d'application de l'article L. 713-2.

20. Il résulte du troisième que les durées hebdomadaires maximales du travail ne peuvent excéder quarante-quatre, quarante-six, quarante-huit heures, selon les périodes de référence et les modalités que le texte précise, et, à titre dérogatoire, soixante heures, selon les conditions que le texte définit.

21. Aux termes du quatrième, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

22. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement, l'arrêt retient que les décomptes horaires de celle-ci ne pouvant être retenus, le jugement querellé sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail.

23. En statuant ainsi, alors que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

24. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en revalorisation de sa classification professionnelle au niveau 4, coefficient 167, ou, subsidiairement, au niveau 3, coefficient 150, et en paiement d'un rappel de salaire, alors « qu'en déboutant la salariée de sa demande au seul motif qu'elle "ne démontre pas avoir réellement exercé des fonctions susceptibles de correspondre à l'un des emplois de classification supérieure qu'elle revendique" , sans avoir visé ni analysé aucune des pièces produites aux débats par la salariée desquelles il résultait qu'elle exécutait des tâches, pour chacune d'elle explicitée dans ses conclusions d'appel, correspondant aux critères conventionnels du niveau de classification dont elle réclamait le bénéfice, la cour d'appel, qui a statué par voie de simple affirmation, a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

25. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé.

26. Pour débouter la salariée de sa demande de reclassification, l'arrêt retient que la salariée, titulaire d'un brevet d'Etat d'éducateur sportif du 1er degré dans les activités équestres, ne démontre pas avoir réellement exercé des fonctions susceptibles de correspondre à l'un des emplois de classification conventionnelle supérieure qu'elle revendique, cela au vu de leurs définitions respectives.

27. En se déterminant ainsi, sans viser, ni analyser, même sommairement, les pièces sur lesquelles elle fondait sa décision, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Et sur le quatrième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

28. La salariée fait grief à l'arrêt de la condamner à verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts à son employeur pour violation de l'obligation de loyauté, alors « que la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée à l'égard de son employeur qu'en cas de faute lourde, laquelle ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise et est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur qui correspond à la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif ; qu'en condamnant la salariée à verser à l'employeur la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts en raison d'un " comportement fait de dénigrement et de critiques dépassant largement ce qui peut être toléré, manquant en cela gravement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail " , la cour d'appel qui s'est fondée sur une faute contractuelle qu'aurait commise la salariée sans caractériser une faute lourde, a violé les articles L. 3141-26 et L. 1222-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers l'employeur qu'en cas de faute lourde :

29. Pour condamner la salariée au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que les attestations versées aux débats par l'employeur établissent que la salariée a eu à son égard et en public un comportement fait de dénigrement et de critiques dépassant largement ce qui peut être toléré, manquant en cela gravement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail au visa de l'article L. 1222-1 du code du travail.

30. En statuant ainsi, alors que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, la cour d'appel, qui n'a pas constaté l'intention de la salariée de nuire à son employeur, a violé le principe 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 déboute Mme [O] de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires, outre congés payés afférents, d'une indemnité pour travail dissimulé, d'une indemnisation au titre des contreparties obligatoires en repos, de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales du travail, en ce qu'il la déboute de sa demande en reclassification et paiement d'un rappel de salaire de ce chef, outre une indemnité de procédure, et en ce qu'il la condamne au paiement de dommages-intérêts pour manquement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail ainsi que d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 14 mai 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

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 Rennes, autrement composée ;

Condamne M. [T] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. [T] à payer à la SCP Waquet-Farge-Hazan la somme de 3000 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 quatorze décembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme [O],

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [O] fait grief à l'arrêt attaqué de la Cour d'appel de Rennes du 14 mai 2020 d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'avait déboutée de sa demande en paiement de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2010 à 2014, d'indemnités de congés payés y afférents, d'une indemnité pour délit de travail dissimulé, d'une indemnisation pour repos compensateurs non pris, de sa demande en paiement de dommages intérêts pour non respect par l'employeur des durées maximales de travail et de 1.200 euros au titre des frais irrépétibles et, y ajoutant, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel ;

1°) ALORS QUE les employeurs qui relèvent de l'application du code rural et de la pêche sont soumis aux termes de l'article L. 713 21 de ce code, à l'obligation, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail réellement effectuées, de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en dispensant M. [T] de toute justification des horaires de travail réellement accomplis par Mme [O] en réponse aux éléments de preuve qu'elle apportait aux débats pour justifier sa demande en paiement d'heures supplémentaires, aux motifs inopérants qu'il n'aurait pas été tenu « d'établir la concernant des relevés d'heures individuels » dans la mesure où elle aurait « organisé son activité au sein du centre équestre dans des conditions qui, de fait, ne permettaient pas à M. [T] de contrôler régulièrement et de manière effective sa présence sur place » ce qui ne dispensait pas l'employeur d'apporter la preuve des horaires réellement accomplis par la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 712 2, L. 713 20, L. 713 21 et R. 713 40 du code rural et de la pêche maritime et L. 3171 4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE les employeurs qui relèvent de l'application du code rural et de la pêche ne sont dispensés d'établir un relevé d'heures individuel du temps de travail que lorsque le salarié, soit est obligé d'organiser lui-même son activité professionnelle, soit est amené à travailler dans des conditions qui ne permettent pas à son employeur de contrôler sa présence effective ; qu'en jugeant que M. [T] n'aurait pas été en capacité, en raison des conditions « de fait » dans lesquelles Mme [O] travaillait, de contrôler sa présence effective dans l'entreprise, sans avoir constaté en fait les conditions spécifiques d'organisation de son activité qui n'auraient pas permis à l'employeur de contrôler sa présence sur place, la cour d'appel a violé les articles L. 712-2, L. 713-20, L. 713-21 et R. 713-35 à R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime ;

3°) ALORS QU' en retenant que M. [T] n'aurait pas été en capacité, en raison des conditions « de fait » dans lesquelles Mme [O] travaillait, de contrôler sa présence effective dans l'entreprise après avoir pourtant constaté qu'elle « était la seule salariée du centre équestre » et qu'elle n'y exerçait que les fonctions « d'enseignant animateur », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait qu'elle était en permanence au centre équestre pour y exercer ses fonctions d'enseignante de sorte que ses horaires pouvaient être contrôlés quotidiennement par l'employeur, a violé de plus fort les articles L. 713-2, L. 713-20, L. 713-21 et R. 713-35 à R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime ;

4°) ALORS QU' en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accompli, 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'après avoir constaté que Mme [O] produisait aux débats des agendas précisant l'ensemble des tâches exécutées et l'amplitude horaire pour chaque période travaillée, des témoignages de cavaliers et d'adhérents du centre sur ses activités en semaine et parfois le dimanche ainsi qu'un décompte hebdomadaire des heures travaillées sur l'ensemble de la période en litige, la cour d'appel qui l'a déboutée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires aux motifs que ses agendas auraient comporté des mentions ajoutées a posteriori pour les besoins de la cause de sorte qu'ils auraient été ni fiables ni crédibles, a fait peser la charge de la preuve des heures de travail accomplies sur la seule salariée et a violé l'article L. 3171-4 du code du travail et l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [O] fait grief à l'arrêt attaqué de la Cour d'appel de Rennes du 14 mai 2020 d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'avait déboutée de sa demande en paiement de dommages intérêts pour non respect par l'employeur des durées maximales de travail et condamnée à u paiement d'une somme de 1.200 euros à titre de frais irrépétibles de première instance et, y ajoutant, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme supplémentaire 2.000 euros au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel ;

1°) ALORS QUE les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et de l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le code du travail en matière de durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire, preuve qui incombe à l'employeur ; qu'en déboutant Mme [O] de sa demande en paiement de dommages intérêts pour non respect des durées maximales de travail, par renvoi aux motifs suivant lesquels elle avait jugé que sa demande en paiement d'heures supplémentaires n'était pas étayée par des éléments suffisamment crédibles, quand la charge de la preuve du respect de la durée maximale de travail du salarié pèse exclusivement sur l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-34 et L. 3121-35, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et les articles L. 713-2, L. 713-20 et R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime ;

1°) ALORS QUE même lorsque l'employeur, en application du code rural et de la pêche, n'est pas tenu du fait de l'organisation de l'activité du salarié, de décompter quotidiennement son temps de travail, il ne peut s'exonérer de l'obligation de contrôler le respect des durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire du salarié ; qu'en déboutant Mme [O] de sa demande en indemnisation du préjudice résultant du non respect des dispositions impératives en matière de durée maximale de travail aux motifs qu'en vertu de l'article R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime, M. [T] n'aurait pas été tenu d'établir un relevé quotidien de ses heures de travail et de justifier des heures de travail réellement accomplies, quand le texte n'est pas applicable en matière de respect des seuils maximaux de travail quotidiens et hebdomadaires, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-34 et L. 3121-35, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et les articles L. 713-2, L. 713-20 et R. 713-40 du code rural et de la pêche maritime.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [O] fait grief à l'arrêt attaqué de la Cour d'appel de Rennes du 14 mai 2020 d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'avait déboutée de ses demandes en revalorisation de sa classification professionnelle au niveau 4, coefficient 167 ou à tout le moins au niveau 3, coefficient 150 et en paiement d'un rappel de salaire y afférent, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme de 1.200 euros à titre de frais irrépétibles de première instance et, y ajoutant, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme supplémentaire 2.000 euros au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel ;

ALORS QUE en déboutant Mme [O] de sa demande au seul motif qu'elle « ne démontre pas avoir réellement exercé des fonctions susceptibles de correspondre à l'un des emplois de classification supérieure qu'elle revendique », sans avoir visé ni analysé aucune des pièces produites aux débats par la salariée desquelles il résultait qu'elle exécutait des tâches, pour chacune d'elle explicitée dans ses conclusions d'appel, correspondant aux critères conventionnels du niveau de classification dont elle réclamait le bénéfice, la cour d'appel qui a statué par voie de simple affirmation a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [O] fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué de la Cour d'appel de Rennes du 14 mai 2020 de l'avoir condamnée à verser à M. [T] la somme de 3.000 euros à titre de dommages intérêts pour violation de l'obligation de loyauté, d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'avait condamnée au paiement d'une somme de 1.200 euros à titre de frais irrépétibles de première instance et, y ajoutant, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme supplémentaire 2.000 euros au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel ;

1°) ALORS QUE la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée à l'égard de son employeur qu'en cas de faute lourde, laquelle ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise et est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur qui correspond à la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif qu'en condamnant Mme [O] à verser à M. [T] la somme de 3.000 euros à titre de dommages intérêts en raison d'un « comportement fait de dénigrement et de critiques dépassant largement ce qui peut être toléré, manquant en cela gravement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail », la cour d'appel qui s'est fondée sur une faute contractuelle qu'aurait commise Mme [O] sans caractériser une faute lourde, a violé les articles L. 3141-26 et L. 1222-1 du code du travail.

2°) ALORS QU'en énonçant que Mme [O] aurait eu un comportement de dénigrement et de critique à l'égard de son employeur sans avoir constaté aucun fait matériellement établi et susceptible de conclure en ce sens, la cour d'appel qui a statué par voie de simple affirmation a violé l'article 455 du code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [O] fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué de la Cour d'appel de Rennes du 14 mai 2020 de l'avoir condamnée à verser à M. [T] la somme de 17.622,18 euros à titre de frais de pensions pour sa jument, d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'avait condamnée au paiement d'une somme de 1.200 euros à titre de frais irrépétibles de première instance et, y ajoutant, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme supplémentaire 2.000 euros au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel.

1°) ALORS QUE lorsque l'employeur accorde de fait au salarié un avantage en nature dès le début d'exécution du contrat de travail, pendant plusieurs années et jusqu'à la rupture du contrat, il en résulte une contractualisation dudit avantage qui ne peut plus être unilatéralement remis en cause par l'employeur ; qu'en condamnant Mme [O] à verser à M. [T] une somme de 3.000 euros à titre de frais d'occupation d'un box pour la période du 8 mars 2010 au 31 juillet 2014 en application de l'article 22 de la convention collective nationale des centres équestres, aux motifs qu'elle ne démontrait pas un « engagement contractuel exprès » de l'employeur « en vertu duquel un box gratuit pour sa jument aurait été mis à sa disposition au sein du centre équestre depuis 2002 », la cour d'appel qui n'a pas recherché si, comme Mme [O] le faisait valoir dans ses conclusions d'appel, un box n'aurait pas été de fait mis à sa disposition dès la date de conclusion de son contrat de travail, à titre gratuit, sans qu'aucune contrepartie financière n'ait jamais été réclamée ni prélevée sur son salaire mensuel, ce dont il résultait que l'avantage ainsi accordé à titre gratuit pendant douze années et jusqu'à la rupture du contrat de travail avait été contractualisé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil.

2°) ALORS QUE l'article 22 de la convention collective nationale des centres équestres dans sa rédaction de l'avenant n° 64 du 23 avril 1998, en vigueur le 1er octobre 1998 et étendu par arrêté du 2 février 1999 prévoit que constitue un avantage en nature le fait de mettre à disposition d'un salarié un box pour y loger son équidé et que « l'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit à hauteur de 50 % du prix T.T.C. de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés » et dans sa version issue de l'avenant modificatif n° 84 bis du 11 avril 2013, lui-même modifié par avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014 et étendu par arrêté du 23 février 2015, il prévoit que l'occupation d'un box peut, soit donner lieu de fait au paiement d'un tarif qui s'il « ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension () ne constitue pas un avantage en nature », soit constituer un avantage en nature et dans cette hypothèse, « l'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou,

quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement » ; qu'en jugeant que Mme [O] était redevable d'une somme de 17.622,18 euros à titre « de frais de pension pour sa jument pension pour sa jument » pour la période du 8 mars 2010 au 31 juillet 2014, pour la période du 8 mars 2010 au 31 juillet 2014, sans avoir précisé, ni la version du texte conventionnel qui s'appliquait au litige, ni l'option conventionnelle qui aurait été choisie par les parties, ni le tarif de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité d'occupation, la cour d'appel qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 455 du code de procédure civile.