

SOC.

HP

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 février 2024

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 255 F-D

Pourvoi n° T 22-22.506

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [B]
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 22 septembre 2022

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 28 FÉVRIER 2024

Mme [L] [B], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° T 22-22.506 contre l'arrêt rendu le 19 janvier 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à la Fondation [3], dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de Mme [B], de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la Fondation [3], après débats en l'audience publique du 24 janvier 2024 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, M. Flores, 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 le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 janvier 2022), Mme [B] a été engagée en qualité de directrice administrative et financière, le 4 janvier 2016, par la Fondation [4], devenue la Fondation [3], d'abord selon contrat à durée déterminée, puis par contrat à durée indéterminée et à temps partiel.

2. Elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 19 avril 2017.

3. Elle a saisi la juridiction prud'homale le 9 mai 2018 de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en requalification de son licenciement en un licenciement nul, alors « qu'en matière de harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en se bornant à énoncer que les affirmations de la salariée n'étaient étayées par aucun document pertinent permettant de mettre en cause la façon dont l'employeur avait encadré les conditions d'exécution du contrat de travail puisque la salariée avait eu connaissance, dès l'origine, du projet de fusion qui avait nécessité le recrutement d'un autre salarié, cependant que la salariée avait produit un certain nombre de pièces faisant état de la dégradation importante et progressive de ses conditions de travail à compter du mois de mars 2016, la perte petit à petit de ses attributions professionnelles, comme la mission de validation des salaires et le contrôle de la gestion du management des équipes, son exclusion des réunions relevant de ses missions, outre les répercussions sur son état de santé ayant nécessité de nombreux arrêts de travail et dont ont attesté plusieurs médecins, la cour d'appel, qui n'a ni recherché si la salariée établissait les faits matériels allégués, ni recherché si ces éléments, pris dans leur ensemble, faisaient présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur rapportait la preuve de ce que les agissements allégués étaient exclusifs de tout harcèlement, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des conclusions de la salariée que le moyen tiré d'un harcèlement moral n'avait été formé qu'au soutien de la demande de nullité du licenciement et ne reposait que sur les faits invoqués au titre de la demande d'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail. La cour d'appel ayant débouté, par un chef de dispositif non critiqué, la salariée de sa demande au titre de l'exécution déloyale du contrat, le moyen est inopérant.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le troisième moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en requalification du licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, par voie de conséquence, de sa demande en paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ qu'il appartient au juge, saisi d'un litige portant sur un licenciement motivé par une insuffisance professionnelle, d'apprécier la pertinence du motif et de vérifier si l'insuffisance alléguée repose sur des faits réels et objectifs qui doivent être matériellement vérifiables ; qu'en considérant que le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle était justifié aux motifs que la Fondation de coopération scientifique [3] démontre que la salariée a été dans l'incapacité, sans qu'il soit justifié par cette dernière de cause exonératoire, de procéder en temps et en heure à la clôture des compte de l'exercice 2015 nonobstant des rappels" et que cette mission, qui entrait dans le champ de compétence de Mme [B] et qui n'a pas été menée à bien, justifie la cause réelle et sérieuse ayant présidé au licenciement", quand Mme [B] avait contractuellement pour mission d'appuyer et de contrôler l'assistant de gestion en matière de saisie comptable et de contrôler la justesse et la qualité des informations transmises à l'expert-comptable et non pas celle de procéder elle-même à la clôture des comptes, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient au juge, saisi d'un litige portant sur un licenciement motivé par une insuffisance professionnelle, d'apprécier la pertinence du motif et de vérifier si l'insuffisance alléguée repose sur des faits réels et objectifs qui doivent être matériellement vérifiables ; qu'en considérant que le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle était justifié aux motifs que la Fondation de coopération scientifique [3] démontre que la salariée a été dans l'incapacité, sans qu'il soit justifié par cette dernière de cause exonératoire, de procéder en temps et en heure à la clôture des compte de l'exercice 2015 nonobstant des rappels" et que cette mission, qui entrait dans le champ de compétence de Mme [B] et qui n'a pas été menée à bien, justifie la cause réelle et sérieuse ayant présidé au licenciement" sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ce retard n'était pas imputable au cabinet d'expertise comptable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. Sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, au terme de laquelle elle a retenu que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires pour la période du mois de janvier 2016 au 21 mai 2017 et, par voie de conséquence, de sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire 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 ; que pour justifier sa demande Mme [B] produisait aux débats un décompte d'heures établi par ses soins reprenant les horaires de courriels envoyés par elle à partir duquel elle avait reconstitué son temps de travail ; qu'en énonçant que Mme [B] ne rapporte pas [la preuve] d'avoir effectué des heures complémentaires à la demande de l'employeur et en particulier les envois de courriels à des heures tardives, sans urgence ne permet pas d'étayer la réalité d'un travail continu à la fin de l'horaire théorique ni le weekend", quand, d'une part, il résultait de ses constatations que la salariée

présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y 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 la seule salariée, 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 :

10. 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, l'employeur tient à la disposition des membres compétents de l'inspection 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.

11. 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.

12. 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.

13. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires accomplies au cours de la période du 1er janvier 2016 à mars 2017, outre les congés payés afférents, l'arrêt retient que la salariée ne rapporte pas la preuve d'avoir effectué des heures complémentaires à la demande de l'employeur et qu'en particulier les envois de courriels à des heures tardives, sans urgence, ne permettent pas d'étayer la réalité d'un travail continu à la fin de l'horaire théorique ni le weekend. Il conclut que les heures complémentaires et supplémentaires ne se trouvant pas établies, la problématique du travail dissimulé de leur chef est inopérante.

14. 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.

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 [B] de ses demandes en paiement de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires pour la période du mois de janvier 2016 au 21 mai 2017, d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 19 janvier 2022, 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 Fondation [3] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la Fondation [3] et la condamne à payer à la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebahg 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-huit février deux mille vingt-quatre.