

COUR DE CASSATION

Audience publique du **9 juillet 2014**

Cassation partielle

M. FROUIN, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 1388 F-D

Pourvoi n° C 13-12.267

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Lia Reidor, domiciliée 2 place Edison, 93420 Villepinte,

contre l'arrêt rendu le 18 décembre 2012 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant :

1^o/ à M. Yannick Mandin, domiciliée 23 rue Victor Hugo, BP 159, 95300 Pontoise, pris en qualité de mandataire-liquidateur de la société à responsabilité limitée Sogestrans international,

2^o/ à l'UNEDIC délégation AGS-CGEA Ile-de-France Est, dont le siège est 130 rue Victor Hugo, 92309 Levallois-Perret cedex,

défendeurs à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 11 juin 2014, où étaient présents : M. Frouin, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Ballouhey, conseiller rapporteur, Mme Schmeitzky-Lhuillery, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Ballouhey, conseiller, les observations de la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat de Mme Reidor, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Reidor a été engagée le 1er juillet 2008 en qualité de chauffeur poids lourds par la société Sogestrans international ; que le 8 juin 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que de demandes en paiement des indemnités de rupture et de rappel de salaire pour heures supplémentaires, et d'autres demandes relatives à l'exécution du contrat de travail ; qu'elle a été licenciée le 26 mai 2010 ; que M. Mandin a été nommé en qualité de mandataire-liquidateur de la société par jugement du 21 novembre 2011 ;

Sur les troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

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

Attendu qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectués pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ;

Attendu que pour rejeter la demande de paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que la salariée présente des tableaux dont elle explique qu'ils sont préparatoires des bulletins de paie durant le temps du contrat de travail, que cependant, ces tableaux mentionnent systématiquement 4 heures de travail le samedi alors que le même jour, la salariée effectue 9 heures 45 de travail dans une autre société dont le siège

est à Aulnay-sous-Bois alors que le siège de Sogestrans est à Goussainville et que la salariée est domiciliée à Villepinte, qu'en outre, ces tableaux mentionnent des heures de travail sur les derniers jours du mois de mars 2009 alors qu'il n'est pas contesté qu'elle n'a pas travaillé ces jours-là, que le liquidateur de la société n'a en sa possession aucun élément de preuve mais qu'il sera relevé outre les incohérences affectant les tableaux produits que la salariée percevait très régulièrement des heures supplémentaires sur ses bulletins de paie et que jusqu'à l'introduction de la présente procédure, elle n'avait fait aucune réclamation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que l'employeur ne fournissait aucun élément de nature à justifier les horaires réalisés par le salarié, la cour d'appel, qui a fait peser la charge des horaires réellement effectués sur la seule salariée, a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a rejeté la demande en paiement de sommes à titre d'heures supplémentaires et la demande en résiliation judiciaire entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du dispositif de l'arrêt attaqué, critiqué par le deuxième moyen, qui a jugé que le licenciement était justifié par une faute grave ;

Sur le cinquième moyen :

Vu les articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour non respect de la durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail l'arrêt déduit de la carence de la salariée dans la preuve des heures supplémentaires que ces demandes sont mal fondées ;

Qu'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 a violé le texte susvisé ;

Sur le sixième moyen :

Vu les articles R. 4624-10 et R. 4624-16 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques, l'arrêt constate qu'aucun élément n'est produit au dossier et qu'elle ne peut statuer sur ces points ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors, d'une part, que le manquement de l'employeur à son obligation de procéder à un examen médical d'embauche et aux visites périodiques cause nécessairement au salarié un préjudice et qu'il incombe à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, de justifier qu'il y a procédé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le septieme moyen :

Vu les articles L. 1221-1, L. 1234-9 et D. 3141-34 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommage intérêts pour non remise des documents sociaux afférents à la rupture du contrat de travail l'arrêt retient qu'elle ne justifie pas d'un préjudice spécifique ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le défaut de remise ou la remise tardive à un salarié des documents sociaux afférents à la rupture du contrat de travail entraîne un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de rappel de salaire du 26 mars 2009 au 27 mai 2010, l'arrêt rendu le 18 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne M. Mandin, en qualité de mandataire-liquidateur de la société Sogestrans international aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Mandin, en qualité de mandataire-liquidateur de la société Sogestrans international, à payer à Mme Reidor 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 neuf juillet deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour Mme Reidor

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de ses demandes au titre des heures supplémentaires effectuées et non rémunérées et de ses demandes subséquentes en absence de repos compensateurs, non respect des délais de route journaliers et de travail dissimulé et de l'AVOIR déboutée en conséquence de sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ;

AUX MOTIFS QU' « en cause d'appel, Mme Reidor soutient que la demande de résiliation judiciaire est fondée sur les violations de ses obligations par l'employeur notamment en matière d'heures supplémentaires et de temps de conduite ; que la salariée qui demande la résiliation de son contrat de travail à la charge de la preuve ; que sur les événements qui se sont déroulés courant mars 2008, il est constant que les parties sont contraires en fait et que Mme Reidor ne rapporte pas la preuve d'une carence de son employeur sur la mise à disposition du camion ; que les parties ont en effet échangé plusieurs courriers recommandés, Mme Reidor indiquant que son camion avait été dérobé et déposant plainte puis ne reprenant plus le travail, l'employeur lui rappelant qu'elle aurait du laisser le camion à l'entreprise car elle avait demandé un jour de congé et qu'un chauffeur avait du venir devant chez elle pour récupérer le camion et lui demandant instamment de reprendre le travail ; que sur les heures effectuées par Mme Reidor, il sera rappelé que cette dernière travaillait à temps partiel chez un autre employeur, à raison de 9 heures $\frac{3}{4}$ hebdomadaires sur la journée du samedi ; que le contrat de travail avec Sogestrans prévoyait qu'elle s'interdisait toute autre activité salariée et le contrat de travail chez l'autre employeur mentionnait que Mme Reidor était libre de tout engagement ; qu'en application de l'article L. 212-1 devenu L. 3171-4 du code du travail, si la charge de la preuve des heures effectivement travaillées par le salarié n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur doit néanmoins fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'il appartient, cependant, à celui-ci de fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande et à rendre vraisemblable l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en l'espèce, Mme Reidor présente des tableaux dont elle explique qu'ils sont préparatoires des bulletins de paie durant le temps du contrat de travail ; que cependant, ces tableaux mentionnent systématiquement quatre heures de travail le samedi alors que le même jour, Mme Reidor effectue 9 heures 45 de travail dans une autre société dont le siège est à Aulnay sous Bois alors que le siège de Sogestrans est à Goussainville et que Mme Reidor est domiciliée à

Villepinte ; qu'en outre, ces tableaux mentionnent des heures de travail sur les derniers jours du mois de mars 2009 alors qu'il n'est pas contesté que Mme Reidor n'a pas travaillé ces jours là ; qu'il est vrai que le liquidateur de la société n'a en sa possession aucun élément de preuve mais il sera relevé, outre les incohérences affectant les tableaux produits, que Mme Reidor percevait très régulièrement des heures supplémentaires sur ses bulletins de paie et que jusqu'à l'introduction de la présente procédure, elle n'avait fait aucune réclamation ; que le jugement qui a débouté Mme Reidor de ses demandes au titre des heures supplémentaires effectuées et non rémunérées et de ses demandes subséquentes en absence de repos compensateurs, non respect des délais de route journaliers, de travail dissimulé, sera confirmé ».

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en rejetant la demande de Mme Reidor au seul motif que le tableau de décompte des heures supplémentaires qu'elle produisait aux débats n'en n'établissait pas le bienfondé, la cour d'appel qui a fait peser la charge de la preuve des heures effectivement travaillées sur la seule salariée a violé l'article 1315 du code civil et l'article L. 3171-4 du Code du travail ;

ALORS, en outre, QUE le mal fondé de la demande en paiement d'heures supplémentaires ne peut se déduire, ni du paiement par l'employeur de certaines d'entre elles, ni du fait que le salarié ne l'a pas immédiatement réclamé ; que la cour d'appel qui pour débouter Mme Reidor de ses demandes, a énoncé qu'elle percevait très régulièrement des heures supplémentaires mentionnées sur ses bulletins de paie et que jusqu'à l'introduction de la présente procédure, elle n'avait fait aucune réclamation, a violé l'article L. 3171-4 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Mme Reidor justifié par une faute grave et de l'avoir déboutée de l'intégralité des demandes y afférentes ;

AUX MOTIFS QUE « la procédure de licenciement a été mise en oeuvre par l'employeur Sogestrans au mois de mai 2010, et Mme Reidor a été licenciée le 26 mai 2010 ; que la lettre de licenciement qui retient l'existence d'une faute grave, se fonde sur le fait que Mme Reidor est en abandon de poste et en absence injustifiée ; qu'il sera relevé qu'à partir du mois d'avril 2009, elle ne s'est plus manifestée auprès de son employeur Sogestrans et était salariée ailleurs ; que si effectivement, la procédure de licenciement aurait pu être menée plus rapidement, il n'en demeure pas moins que le

comportement fautif de Mme Reidor s'est poursuivi et que dès lors la prescription n'est pas acquise ; que les allégations de l'appelante, sur l'existence d'un licenciement verbal sont en contradiction avec les courriers adressés par l'employeur et Mme Reidor n'apporte aucun élément probant sur ce point ; que par ailleurs, elle soutient que le licenciement serait nul car elle n'aurait pas été informée de l'enjeu de l'entretien préalable ; que cependant la lettre du 10 mai 2010 prévoit qu'il s'agit d'un entretien préalable au licenciement et aucune disposition légale n'oblige l'employeur à énoncer les motifs de son licenciement ; qu'en l'espèce, en outre, la situation de Mme Reidor était particulièrement claire et elle ne pouvait se méprendre sur les reproches que pouvaient faire son employeur ; que Mme Reidor qui n'avait pas répondu aux lettres de son employeur de reprendre le travail et qui avait un autre employeur à temps complet, a avec raison été licencié par la société Sogestgrans et la situation de fait ainsi créée rendait impossible le maintien du contrat de travail ; que la faute grave sera donc retenue et le jugement confirmé sur ce point »

ALORS QUE le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée et c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ; que la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen en ce qu'il critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté Mme Reidor de sa demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur emportera, par voie de conséquence, en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui a jugé que son licenciement était justifié par une faute grave. ;

ALORS, d'autre part, QUE la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ne peut revêtir ce caractère un comportement connu de l'employeur et toléré par lui pendant plusieurs mois ; qu'en n'ayant pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles l'employeur avait attendu le 26 mai 2010 pour licencier la salariée au titre d'une absence ayant débuté le 29 mars 2009, ce dont il résultait que cette situation tolérée par l'employeur pendant quatorze mois ne pouvait caractériser une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de sa demande de rappel de salaire du 26 mars 2009 au 27 mai 2010 ;

AUX MOTIFS QU' « il sera relevé qu'à partir du mois d'avril 2009, elle ne s'est plus manifestée auprès de son employeur SOGESTRANS et était salariée ailleurs (...) ; que Mme Reidor n'avait pas répondu aux lettres de son employeur de reprendre le travail et avait un autre employeur à temps

complet (...) ; que sur les salaires dus depuis le mois de mars 2009 à son licenciement, Mme Reidor ne peut sérieusement y prétendre, puisqu'elle ne s'est pas tenue à la disposition de son employeur, ayant un emploi autre » ;

ALORS, d'une part, QUE dès lors qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur, le salarié ne peut être privé des salaires qu'il aurait dû percevoir en contrepartie de l'exécution de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, Mme Reidor produisait aux débats deux courriers des 28 mars et 1er avril 2009 (cf. productions), desquels il s'évinçait qu'elle avait instamment demandé à la société Sogestrans de lui fournir, après le vol de son camion, un nouveau camion lui permettant d'effectuer ses livraisons ; qu'en déboutant Mme Reidor de sa demande de rappel de salaire pour la période du 26 mars 2009 au 27 mai 2010 au motif qu'elle n'aurait pas répondu aux courriers de l'employeur lui demandant de reprendre le travail, sans avoir recherché s'il n'aurait pas résulté des deux courriers de la salariée qu'elle s'était toujours tenue à sa disposition, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

ALORS, d'autre part, QUE le cumul d'emplois privés, par un même salarié, est en principe autorisé ; qu'en jugeant que parce que Mme Reidor disposait d'un autre emploi salarié, elle ne pouvait prétendre s'être tenue à la disposition de la société Sogestrans durant la période litigieuse, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants en méconnaissance des articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de sa demande de rappel de salaire du 26 au 31 mars 2009 ;

AUX MOTIFS QUE « concernant les jours d'absence du mois de mars, ces absences ne peuvent être considérées comme imputables à l'employeur et c'est à juste titre qu'ils ne doivent pas être rémunérés »

ALORS, d'une part, QUE Mme Reidor soutenait dans ses conclusions d'appel (p.11, §G) qu'elle avait justifié auprès de l'employeur de ses jours d'absence du 26 au 31 mars 2009, conformément à l'article 15 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires, de sorte qu'elle aurait dû percevoir son salaire pour la période considérée ; qu'en ne répondant pas à ce chef des conclusions de Mme Reidor, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, d'autre part, QUE les juges du fond doivent préciser les éléments de fait sur lesquels ils fondent leur décision ; qu'en énonçant que « ses absences ne peuvent être considérées comme imputables à l'employeur », sans préciser les éléments de faits sur lesquelles elle s'est fondée, la cour

d'appel qui a statué par voie de simple affirmation, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de sa demande de dommages-intérêts pour dépassement de la durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail ;

AUX MOTIFS QU'« en application de l'article L. 212-1 devenu L. 3171-4 du code du travail, si la charge de la preuve des heures effectivement travaillées par le salarié n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur doit néanmoins fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'il appartient, cependant, à celui-ci de fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande et à rendre vraisemblable l'accomplissement d'heures supplémentaires ; qu'en l'espèce, Mme Reidor présente des tableaux dont elle explique qu'ils sont préparatoires des bulletins de paie durant le temps du contrat de travail ; que cependant, ces tableaux mentionnent systématiquement quatre heures de travail le samedi alors que le même jour, Mme Reidor effectue 9 heures 45 de travail dans une autre société dont le siège est à Aulnay sous Bois alors que le siège de Sogestrans est à Goussainville et que Mme Reidor est domiciliée à Villepinte ; qu'en outre, ces tableaux mentionnent des heures de travail sur les derniers jours du mois de mars 2009 alors qu'il n'est pas contesté que Mme Reidor n'a pas travaillé ces jours là ; qu'il est vrai que le liquidateur de la société n'a en sa possession aucun élément de preuve mais il sera relevé, outre les incohérences affectant les tableaux produits, que Mme Reidor percevait très régulièrement des heures supplémentaires sur ses bulletins de paie et que jusqu'à l'introduction de la présente procédure, elle n'avait fait aucune réclamation ; que le jugement qui a débouté Mme Reidor de ses demandes au titre des heures supplémentaires effectuées et non rémunérées et de ses demandes subséquentes en absence de repos compensateurs, non respect des délais de route journaliers, de travail dissimulé, sera confirmé ».

ALORS, d'une part, QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen en ce qu'il critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté Mme Reidor de sa demande en paiement d'heures supplémentaires emportera, par voie de conséquence, en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui l'a déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour dépassement de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail ;

ALORS, d'autre, QUE c'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter la preuve du respect des seuils et plafonds légaux d'heures quotidiennes et

hebdomadaires de travail, accomplies par ses salariés ; qu'en déboutant Mme Reidor de sa demande de dommages-intérêts au motif que les tableaux qu'elle produisait n'étaient pas suffisamment pertinents, après avoir pourtant constaté que le liquidateur ne présentait quant à lui aucun élément de preuve des heures de travail qu'elle accomplissait, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve du respect des seuils et plafonds de durée maximale de travail, a violé les articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du Code du travail ;

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de sa demande de dommages-intérêts pour violation par l'employeur de l'obligation de visite médicale d'embauche et de visite médicale périodique ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche et défaut de visite périodique et sur la non transmission des données de la carte conducteur, la cour constate qu'aucun élément n'est produit au dossier et qu'elle ne peut statuer sur ces points ; la salariée sera donc déboutée sur ces points »

ALORS QUE l'employeur est tenu, vis-à-vis de ses salariés, d'une obligation de sécurité de résultat ; que la violation par l'employeur de l'obligation de procéder à la visite médicale d'embauche cause nécessairement au salarié un préjudice qui doit être réparé ; qu'en déboutant Mme Reidor de sa demande de dommages-intérêts au motif qu'elle n'apportait aucun élément de nature à justifier du préjudice né de l'absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil, L. 1221-1, R. 4624-10 et R. 4624-16 du Code du travail ;

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Reidor de sa demande de dommages-intérêts pour retard de paiement du solde de tout compte, d'indemnités de congés payés acquis et autres salaires et de sa demande de dommages-intérêts pour non remise des documents sociaux afférents à la rupture du contrat de travail

AUX MOTIFS QUE « Mme Reidor ne justifie pas d'un préjudice spécifique lié au retard mis à lui régler les heures supplémentaires, les congés payés et à lui remettre le solde de tout compte »

ALORS QUE le défaut de remise ou la remise tardive à un salarié des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits entraîne un préjudice certain qui doit être indemnisé par les juges du fond ; qu'en l'espèce, en refusant d'indemniser Mme Reidor pour le préjudice qu'elle avait

nécessairement subi du fait de la remise tardive du reçu pour solde de tout compte ainsi que de l'absence de remise des documents sociaux afférents à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1234-9 et D. 3141-34 du Code du travail.