

17 janvier 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-20.193

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00016

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 17 janvier 2024

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 16 F-D

Pourvoi n° D 22-20.193

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 17 JANVIER 2024

Mme [O] [L], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° D 22-20.193 contre l'arrêt rendu le 14 juin 2022 par la cour d'appel d'Agen (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société VPH, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société VPH a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Claire Leduc et Solange Vigand, avocat de Mme [L], de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société VPH, après débats en l'audience publique du 29 novembre 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, Mme Cavrois, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Agen, 14 juin 2022), Mme [L] a été engagée en qualité de gestionnaire administrative, statut employée, le 8 janvier 2018 par la société VPH.
2. Elle a été licenciée le 20 août 2019.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale le 13 novembre 2019 de demandes tendant au prononcé de la nullité de son licenciement et à la condamnation de l'employeur au paiement de diverses indemnités à ce titre ainsi que de dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel et pour exécution déloyale du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur

Motivation

4. 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.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, alors :

« 1°/ que la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; qu'en l'espèce, en énonçant, pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts en réparation de l'exécution déloyale du contrat de travail consistant notamment à ne pas respecter les temps de pause, que les attestations produites étaient imprécises quant aux horaires d'embauche et de débauche de la salariée et au temps consacré à la pause méridienne et que la salariée échouait ainsi à rapporter la preuve d'une exécution déloyale par l'employeur du contrat de travail, distincte du harcèlement moral et sexuel précédemment retenu, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles L. 3121-16 du code du travail et 1353 du code civil ;

2°/ 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 ; qu'en l'espèce, en énonçant, pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts en réparation de l'exécution déloyale du contrat de travail consistant notamment à lui avoir imposé une amplitude horaire excessive sans jour de repos complet, que les attestations produites étaient imprécises quant aux horaires d'embauche et de débauche de la salariée et au temps consacré à la pause méridienne et que la salariée échouait ainsi à rapporter la preuve d'une exécution déloyale par l'employeur du contrat de travail, distincte du harcèlement moral et sexuel précédemment retenu, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail, ensemble l'article 1353 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

6. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le jugement ayant retenu que la charge de la preuve de l'exécution déloyale du contrat incombait à la salariée, celle-ci, dont les écritures d'appel ne comportaient aucun grief fait aux premiers juges d'avoir inversé la charge de la preuve, ne saurait désormais reprocher à la cour d'appel une telle inversion, alors qu'il appartenait à la partie perdante en appel de réfuter l'argumentation du jugement.

7. Cependant, le jugement a débouté la salariée de sa demande au seul motif qu'elle n'apportait à l'appui de celle-ci aucun élément de preuve circonstancié et précis, alors que l'arrêt de la cour d'appel s'est prononcé sur les manquements de l'employeur allégués par la salariée en fondant sa décision sur l'insuffisance de preuves apportées par cette dernière.

8. Le moyen, né de l'arrêt, est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

9. Selon le premier de ces textes, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.
10. Selon le deuxième, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.
11. Selon le troisième, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.
12. Selon le quatrième, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.
13. Selon le dernier, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.
14. Il résulte de ces textes que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail 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 droit de l'Union européenne et de ceux fixés par les textes susvisés, qui incombe à l'employeur.
15. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt retient que les attestations produites par celle-ci sont imprécises quant aux horaires d'embauche et de débauche et au temps consacré à la pause méridienne. Il conclut que la salariée échoue à rapporter la preuve d'une exécution déloyale par l'employeur du contrat de travail, distincte du harcèlement moral et sexuel précédemment retenu.
16. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la salariée, a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le second moyen du pourvoi principal de la salariée

Enoncé du moyen

17. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter le montant des dommages-intérêts qui lui sont alloués pour licenciement nul à une certaine somme, alors « que lorsque le juge constate que l'inaptitude physique d'un salarié, motif de son licenciement, a pour origine des faits de harcèlement moral ou sexuel et que le licenciement est, en conséquence, entaché de nullité, il octroie au salarié, dès lors que celui-ci ne demande pas sa réintégration, une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, et ce, quelles que soient la taille de l'entreprise, l'ancienneté du salarié ou encore sa situation postérieurement à la rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour limiter à la somme de 3 000 euros le montant des dommages et intérêts alloués à la salariée pour licenciement nul, la cour d'appel a énoncé que le montant de ces dommages et intérêts serait, compte tenu de l'ancienneté de la salariée qui n'a pas justifié de sa situation postérieurement à la fin de la relation contractuelle, plus justement évalué à ce montant ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses propres constatations, d'une part, que le licenciement pour inaptitude de la salariée était nul dès lors que son inaptitude avait pour origine des agissements de harcèlement moral et sexuel à son encontre et, d'autre part, que le salaire mensuel moyen de la salariée s'élevait à la somme de 1 980,52 euros bruts, ce dont elle aurait dû déduire que l'indemnité allouée à la salariée au titre de la nullité de son licenciement ne pouvait, quelles que soient l'ancienneté de la salariée ou sa situation postérieurement à la rupture, être inférieure à la somme de 11 883,12 euros, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-3-1, L. 1152-1, L. 1153-1, L. 1152-3 et L. 1153-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1235-3-1 du code du travail :

18. Il résulte de ce texte que, lorsqu'il constate que le licenciement est nul et que la réintégration n'est pas demandée ou est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

19. Après avoir retenu que la dernière rémunération mensuelle moyenne de la salariée s'élevait à la somme de 1 980,52 euros brut, l'arrêt condamne l'employeur à payer à la salariée la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul.

20. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

21. La cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur aux dépens et au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que qu'il déboute Mme [L] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et limite à la somme de 3 000 euros la condamnation à paiement de la société VPH au titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, l'arrêt rendu le 14 juin 2022, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen

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 Toulouse ;

Condamne la société VPH aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société VPH et la condamne à payer à Mme [L] 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 dix-sept janvier deux mille vingt-quatre.

Cour d'appel d'agen
14 juin 2022 (n°21/00361)

Textes appliqués

Articles L. [3121-16](#), L. [3121-18](#), L. [3121-20](#) et L. [3131-1](#) du code du travail et [1353](#) du code civil.

Article L. [1235-3-1](#) du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 17-01-2024
- Cour d'appel d'Agen 14-06-2022