

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 19 mai 2015

N° de pourvoi: 13-26916

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00807

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par contrat à durée indéterminée du 23 avril 1998 M. X... a été engagé par La Poste ; qu'à compter du 1er octobre 2005, il occupait le poste d'opérateur colis à l'agence de Marseille ; que le 6 mars 2008, l'employeur a convoqué l'intéressé pour un entretien préalable ; que le 18 mars 2008, le salarié a comparu devant la commission consultative paritaire et a été rendu destinataire le 20 mars 2008, en application de l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10, d'une demande d'explications sur son attitude ; qu'un licenciement pour faute grave lui a été notifié ; que contestant cette mesure et soutenant avoir accompli des heures supplémentaires, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que la charge de la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en retenant qu'il n'est pas établi que M. Kamel X... a effectué des heures supplémentaires non rémunérées, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié en violation de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que M. Kamel X... versait aux débats un

décompte détaillé des heures supplémentaires effectuées ; qu'en l'état de cet élément de nature à étayer la demande du salarié, la cour d'appel devait exiger de l'employeur qu'il lui fournisse les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en déboutant le salarié de ses chefs de demande relatifs aux heures supplémentaires sans déterminer les heures de travail effectivement réalisés par lui, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°/ que la renonciation à un droit ne se présume pas ; que l'absence de réclamation ne vaut pas renonciation à se prévaloir d'un droit ; qu'en retenant que, selon son employeur, M. Kamel X... n'aurait fait état d'heures supplémentaires, qu'en suite de sa convocation à un entretien préalable, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ qu'en retenant que, selon son employeur, M. Kamel X... n'aurait fait état d'heures supplémentaires qu'en suite de sa convocation à un entretien préalable, qu'il n'aurait pas été défavorisé par rapport à un collègue et que certaines heures supplémentaires lui auraient été réglées quand aucune de ces considérations ne pouvait justifier le rejet des demandes du salarié au titre des heures supplémentaires, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 1134 du code civil ;

5°/ que M. Kamel X... soutenait et démontrait dans ses écritures d'appel que ni les parts de livraison ni les flasheurs ne pouvaient refléter les heures de travail qu'il effectuait réellement, un certain nombre de tâches n'étant intégré dans aucun de ces supports ; qu'en retenant que, selon l'employeur, « que l'on prenne n'importe quel support de contrôle « flasheur » ou « part de livraison » versés aux débats, aucun des décomptes du salarié ne correspond à la réalité », sans répondre à ce chef déterminant des écritures d'appel du salarié, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif surabondant visé par la troisième branche, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise et qui n'a pas fait peser sur le seul salarié la charge de la preuve, a, appréciant les faits et les éléments de preuve, estimé, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, que les éléments produits par le salarié pour étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires étaient contredits par ceux produits par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1331-1 du code travail et l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10 au sein de La Poste ;

Attendu que selon le premier de ces textes, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou

sa rémunération ;

Attendu que pour dire que le licenciement procède d'une faute grave, l'arrêt retient, par motifs adoptés, qu'il est exact que le salarié a fait l'objet de nombreuses demandes d'explication, qui sont des mesures d'instruction des affaires disciplinaires exposées à l'article 211 du texte de réglementation interne ; qu'il apparaît en conséquence que le document, établi à la suite de la demande, qui ne constitue qu'une mesure d'instruction, et qui comporte essentiellement la réponse du salarié à une question qui lui est posée, ne peut s'analyser en une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail, aucune mesure n'étant prise de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procédure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en oeuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci, la cour d'appel, qui devait en déduire le caractère disciplinaire de cette mesure, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il retient que le licenciement du salarié repose sur une faute grave, l'arrêt rendu le 7 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix en Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Nîmes ;

Condamne la société La Poste et la société La Poste Dot Colis du Sud Est aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray 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-neuf mai deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils,

pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Kamel X... de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral lié à sa mise à pied à titre conservatoire.

AUX MOTIFS QUE les parties ne font que reprendre devant la Cour leurs prétentions et leurs moyens de première instance ; que le jugement déféré repose sur des motifs exacts et pertinents que la Cour adopte ; qu'en l'absence de moyens nouveaux et de nouvelles preuves, le jugement sera confirmé en ce qu'il a considéré que le licenciement de Kamel X... reposait bien sur une faute grave et a débouté ce dernier de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Monsieur X... a été licencié pour faute grave par courrier daté du 19 mai 2008 aux motifs suivants :- manquements répétés aux règles de procédure : emports insuffisants, non distribution de colis éco,- CRBT non payés, refus de rendre ses comptes à la cabine au retour de tournée, intrusion d'une personne étrangère au service au sein de l'agence de Marseille Nord ; qu'il est de principe qu'un même fait ne peut faire l'objet d'une double sanction ; que Monsieur X... soutient qu'il aurait déjà été sanctionné pour les faits visés dans la lettre de licenciement pour avoir déjà fait l'objet de demandes d'explication relativement aux divers manquements invoqués ; qu'il est exact que Monsieur X... a fait l'objet de nombreuses demandes d'explication ; que la demande d'explications est une mesure d'instruction des affaires disciplinaires exposée à l'article 211 du texte de réglementation interne dénommé PX 10 dans les termes suivants : « Dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement du service ou d'entraîner l'application d'une sanction, le délégataire du pouvoir disciplinaire peut faire procéder dans les meilleurs délais à l'ouverture d'une enquête. Pour la constatation immédiate des irrégularités et fautes commises par le salarié placé sous leur autorité, les chefs immédiats ont à leur disposition les procès-verbaux de constat. L'usage du procès-verbal 532 (annexe n° 2) ou de tout autre document est recommandé pour recueillir par écrit les explications du salarié. Lorsque l'enquêteur recueille les explications du salarié en cause, ce dernier doit répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées. Tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction. Le procès-verbal de constat ou d'explication n'a en aucun cas valeur de sanction. Le procès-verbal de constat ou d'explication n'a en aucun cas valeur de sanction. Le salarié interrogé conserve la faculté d'apporter ultérieurement, et tout au long de la procédure disciplinaire, les précisions et explications qu'il jugerait utiles pour sa défense » ; que le document intitulé demande d'explication comporte une question d'un membre de l'encadrement à laquelle le salarié répond par écrit, la réponse pouvait faire elle-même l'objet d'une appréciation par le supérieur hiérarchique qui prend, éventuellement, position sur une demande de sanction ; qu'il apparaît en conséquence qu'un tel document, qui ne constitue qu'une mesure d'instruction, et qui comporte essentiellement la réponse du salarié à une question qui lui est posée, ne peut s'analyser

en une sanction au sens de l'article L 1331-1 du Code du travail, aucune mesure n'étant prise de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procédure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie ; que dans ces conditions, il n'y a pas lieu de considérer que Monsieur X... aurait subi une double sanction pour les mêmes faits.

ALORS QU'en vertu de la règle non bis in idem, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait ; que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; que constitue une telle sanction la demande d'explications écrites mise en oeuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à établissement de documents écrits conservés au dossier du salarié ; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Kamel X... de ses demandes tendant au paiement d'heures supplémentaires et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QU'en cas de litige sur la réalité et l'importance des heures supplémentaires effectuées, si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et qu'il appartient à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires de travail effectivement réalisés par le salarié, il incombe cependant à celui-ci de donner préalablement des éléments de nature à étayer sa demande ; que Kamel X... qui soutient avoir effectué 235 heures supplémentaires non rémunérées, vers aux débats un décompte détaillé des heures supplémentaires qu'il dit avoir effectuées ; qu'il fait valoir qu'au terme du règlement intérieur de l'agence Colis Poste de Marseille Nord, la tournée de livraison d'un opérateur distributeur devait débuter à 7h20 et se terminer à 14h20 avec une pause d'une durée de 20 minutes alors qu'il était régulièrement contraint, pour effectuer ses tournées et distribuer ainsi l'intégralité des colis qui lui étaient confiés de dépasser les horaires initialement prévus et était dans l'impossibilité de prendre ses pauses ; qu'il produit le courrier adressé le 6 mars 2008 à l'employeur dans lequel il mettait en demeure ce dernier de lui fournir les documents attestant de ses horaires et de lui payer en heures supplémentaires les dépassements journaliers effectués ; qu'en réponse, la Poste qui conteste les allégations de Kamel X... de ce chef, fait remarquer que contrairement aux dires de celui-ci, la convocation à entretien préalable a été remise en main propre le 6 mars 2008 et qu'à cette date aucune demande d'heures supplémentaires n'avait été formulée : qu'elle expose que c'est en raison de la convocation à entretien préalable que Kamel X... a jugé bon d'écrire au directeur de la DOT Colis Sud Est ; qu'elle souligne qu'elle n'a jamais demandé à son salarié d'effectuer des heures supplémentaires ; que Monsieur Z... directeur de centre de livraison atteste que « la tournée circuit 13 effectuée par Monsieur X..., reprise par la suite sans modification par différents opérateurs de livraison n'a jamais occasionné d'heures supplémentaires et ne comporte aucune difficulté particulière » ; que dans un courrier du 8 octobre 2007, en réponse à une réclamation du salarié qui considérait ne plus pouvoir gérer sa tournée son chef d'agence

Christian Y... notait « les chefs d'équipe ont sorti vos courbes d'activité sur plusieurs jours, elles font apparaître une coupe allant de 45 minutes à plus d'une heure sur certains jours. Votre explication n'est pas acceptable car vous multipliez les hauts le pied et perdez du temps. Appliquez-vous à effectuer votre circuit comme prévu aux procédures, ce qui nous permettra d'en avoir une vision exacte et de donner une suite si votre demande est justifiée » ; que la Poste relève que l'on prenne n'importe quel support de contrôle « flasheur » ou « part de livraison » versés aux débats, aucun des décomptes du salarié ne correspond à la réalité ; qu'elle verse en outre aux débats un comparatif de la tournée C13 effectuée par Kamel X... et de la tournée C14 effectuée par un collègue qui démontre que le salarié n'était pas défavorisé par rapport à ses collègues de travail ; qu'elle justifie par la production des bulletins de salaire avoir en tout état de cause réglé au salarié les heures supplémentaires qu'il avait pu réaliser ; qu'il découle de l'ensemble de ses développements qu'il n'est pas établi que Kamel X... a effectué des heures supplémentaires non rémunérées, à la demande de l'employeur ou rendues nécessaires par les tâches qui lui étaient confiées ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Kamel X... de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Monsieur X... demande le paiement d'heures supplémentaires ; que s'il résulte de l'article L. 212-1-1 du Code du travail alors en vigueur devenu l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que Monsieur X... n'apporte aucun élément de nature à étayer sa demande et en sera, par conséquent, débouté.

ALORS QUE la charge de la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en retenant qu'il n'est pas établi que Monsieur Kamel X... a effectué des heures supplémentaires non rémunérées, la Cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié en violation de l'article L. 3171-4 du Code du travail.

ALORS en tout cas QU'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que Monsieur Kamel X... versait aux débats un décompte détaillé des heures supplémentaires effectuées ; qu'en l'état de cet élément de nature à étayer la demande du salarié, la Cour d'appel devait exiger de l'employeur qu'il lui fournisse les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en déboutant le salarié de ses chefs de demande relatifs aux heures supplémentaires sans déterminer les heures de travail effectivement réalisés par lui, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail.

ALORS encore QUE la renonciation à un droit ne se présume pas ; que l'absence de réclamation ne vaut pas renonciation à se prévaloir d'un droit ; qu'en retenant que, selon son employeur, Monsieur Kamel X... n'aurait fait état d'heures supplémentaires qu'en suite de sa convocation à un entretien préalable, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

ALORS de plus QU'en retenant que, selon son employeur, Monsieur Kamel X... n'aurait fait état d'heures supplémentaires qu'en suite de sa convocation à un entretien préalable, qu'il n'aurait pas été défavorisé par rapport à un collègue et que certaines heures supplémentaires lui auraient été réglées quand aucune de ces considérations ne pouvait justifier le rejet des demandes du salarié au titre des heures supplémentaires, la Cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 1134 du Code civil.

ALORS enfin QUE Monsieur Kamel X... soutenait et démontrait dans ses écritures d'appel que ni les parts de livraison ni les flasheurs ne pouvaient refléter les heures de travail qu'il effectuait réellement, un certain nombre de tâches n'étant intégré dans aucun de ces supports ; qu'en retenant que, selon l'employeur, « que l'on prenne n'importe quel support de contrôle « flasheur » ou « part de livraison » versés aux débats, aucun des décomptes du salarié ne correspond à la réalité », sans répondre à ce chef déterminant des écritures d'appel du salarié, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 7 décembre 2012