

COUR DE CASSATION

N° de pourvoi : 21-17666

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Non publié au bulletin

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Président
Mme Mariette (conseiller doyen faisant fonction de
président)

Avocat(s)
SCP Gouz-Fitoussi

Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 01 février 2023

M. [B] [X], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 21-17.666 contre l'arrêt rendu le 30 avril 2020 par la cour d'appel de Nouméa (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Aquamon, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Gouz-Fitoussi, avocat de M. [X], après débats en l'audience publique du 6 décembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Dumont, 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 (Nouméa, 30 avril 2020) et les productions, M. [X] a été engagé le 27 janvier 2011 par la société Aquamon (la société) en qualité de responsable de production.

2. Il a été convoqué le 17 février 2016 à un entretien préalable à un éventuel licenciement et a été mis à pied à titre conservatoire.

3. Contestant son licenciement pour faute grave intervenu le 2 mars 2016, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

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.

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de condamnation de la société à lui verser des sommes au titre des heures supplémentaires effectuées du 1er janvier 2013 au 2 mars 2016 et au titre des congés payés afférents, alors « que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient seulement au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'en rejetant la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, au motif qu'il ne produisait aucun élément, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article Lp. 224-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

6. Aux termes de l'article Lp. 224-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Il communique un double à l'inspection du travail. Lorsque tous les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour chacun des salariés concernés. Selon l'article R. 221-1 du même code, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire chargé du contrôle les documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

7. Selon l'article Lp 224-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, 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.

8. 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.

9. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2013 au 2 mars 2016 et de ses demandes subséquentes, l'arrêt retient qu'il ne produit aucun élément de nature à rapporter une preuve ou même un commencement de preuve.

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié, qui avait produit des tableaux récapitulatifs pour les années 2011 à 2016, présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, 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 le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Et sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement de sommes au titre du préavis, des congés payés sur préavis, de la perte de salaire pendant la mise à pied conservatoire du 17 février au 2 mars 2016, des congés payés afférents et au titre de l'indemnité de licenciement, alors « que le salarié licencié pour une cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité compensatrice de préavis, à une indemnité compensatrice de congé sur préavis ; qu'en rejetant les demandes du salarié au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congé sur préavis, de l'indemnité au titre de la perte de salaire pendant la mise à pied conservatoire et de l'indemnité de licenciement, après avoir pourtant considéré que le licenciement du salarié était fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article 122-22 du code du travail de la Nouvelle Calédonie. »

Réponse de la Cour

Vu les articles Lp 122-22, Lp 122-24, Lp 122-27 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

12. Selon le premier et le second de ces textes, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis et, en cas de licenciement, l'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

13. Selon le dernier de ces textes, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

14. Selon l'article Lp 132-5 du même code, lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire ait été observée.

15. Il résulte de ces textes que le salarié licencié pour une cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de licenciement ainsi qu'au salaire dont il a

été privé durant la mise à pied à titre conservatoire, seul le prononcé d'un licenciement pour faute grave pouvant justifier la perte de salaire.

16. La cour d'appel, tout en décidant que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, l'a débouté de ses demandes au titre du préavis, de la perte de salaire pendant la mise à pied conservatoire du 17 février au 2 mars 2016, des sommes subséquentes et au titre de l'indemnité de licenciement.

17. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour:

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [X] de ses demandes en paiement de sommes au titre des heures supplémentaires du 1er janvier 2013 au 2 mars 2016, des congés payés afférents, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de la perte de salaire durant la mise à pied conservatoire, des congés payés afférents et de l'indemnité de licenciement et en ce qu'il le condamne aux dépens et à payer à la société Aquamon la somme de 200 000 FCFP au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

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 Nouméa autrement composée ;

Condamne la société Aquamon aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Aquamon à payer à la SCP Gouz-Fitoussi 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 premier février deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gouz-Fitoussi, avocat aux Conseils, pour M. [X]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. [X] avait une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes ;

Alors 1°) que M. [X] expliquait devant la cour d'appel d'une part, qu'il n'avait pas pu remettre son ordinateur car le transfert de ses données ne pouvait pas être effectué dans le délai de 8 jours imparti par son employeur et d'autre part, que « prenant toutes les précautions utiles et prêt à faire le nécessaire avant son départ, ce dernier a alors demandé à sa remplaçante si elle avait besoin de l'appareil durant sa période de congé. Cette dernière répondait par la négative » (conclusions, p. 7) ; qu'en omettant de répondre à ce moyen pourtant de nature à expliquer la raison pour laquelle M. [X] n'avait pas pu remettre l'ordinateur portable, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 2°) qu'en considérant que M. [X] avait commis une faute en introduisant des crabes dans le bassin à crevettes, après avoir pourtant constaté qu'il produisait plusieurs notes d'experts (avis de

M. [T] et M. [Y], cf. prod) selon lesquelles les conséquences de cette pratique étaient dérisoires, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article 122-3 du code du travail de Nouvelle Calédonie.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté sa demande tendant à voir condamnée la société Aquamon à lui verser la somme de 684.866 F.CFP au titre des heures supplémentaires effectuées du 1er janvier au 31 août 2013 et 68.486 F.CFP au titre des congés payés y afférents et la somme de 1.128.054 F.CFP au titre des heures supplémentaires effectuées du 1er septembre 2013 au 2 mars 2016 et les congés y afférents ;

Alors 1°) que M. [X] produisait devant la cour d'appel un tableau précis pour chaque année de 2013 à 2016 indiquant le nombre de week-end de travail ainsi que ceux où il avait été d'astreinte le tarif horaire en fonction de l'année et la moyenne des heures travaillées au cours d'un week-end (cf. prod) ; qu'en affirmant néanmoins que M. [X] ne produisait aucun élément de nature à rapporter une preuve des heures supplémentaires, la cour d'appel a dénaturé par omission le tableau produit par M. [X] et a ainsi violé le principe selon lequel le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

Alors 2°) que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient seulement au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'en rejetant la demande de M. [X] en paiement d'heures supplémentaires, au motif qu'il ne produisait aucun élément, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté sa demande tendant au paiement de la somme de 1.252.800 F.CFP au titre du préavis et la somme de 125.280 C.CFP au titre des congés payés sur préavis, la somme de 208.200 F.CFP au titre de la perte de salaire pendant la mise à pied conservatoire du 17 février au 2 mars 2016, la somme de 20.880 F.CFP au titre des congés payés y afférents, la somme de 445.440 F.CFP au titre de l'indemnité de licenciement ;

Alors que le salarié licencié pour une cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité compensatrice de préavis, à une indemnité compensatrice de congé sur préavis ; qu'en rejetant les demandes de M. [X] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congé sur préavis, de l'indemnité au titre de la perte de salaire pendant la mise à pied conservatoire et de l'indemnité de licenciement, après avoir pourtant considéré que le licenciement du salarié était fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article 122-22 du code du travail de Nouvelle Calédonie