

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 28 février 2018
N° de pourvoi: 17-11334**
Non publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président
SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 juin 2015), que M. X... a été engagé le 10 janvier 2000 par la société Lex Manutention, aux droits de laquelle se trouve la société Aprolis, en qualité de technicien d'intervention auprès de la clientèle ; qu'il a fait l'objet d'un avertissement le 25 octobre 2006 à la suite d'un excès de vitesse ; que, le 15 mars 2013, son permis de conduire a été suspendu à la suite d'un nouvel excès de vitesse ; qu'il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 4 avril 2013 ;

Sur le premier et le deuxième moyens réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter cependant de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents alors, selon le moyen :

1°/ que seule la faute grave prive le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, alors même qu'elle avait confirmé le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il ne reposait pas sur une faute grave, seule de nature à priver le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

2°/ que l'employeur est tenu au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque l'impossibilité d'exécuter le préavis n'est pas le fait du salarié ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, aux motifs qu'il était dans l'incapacité d'exécuter le préavis par suite de la suspension immédiate de permis de conduire, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité d'exécuter le préavis était en réalité le fait de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

3°/ que l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ; que pour débouter M. X... de sa demande de rappel de salaire du 22 mars au 6 avril 2013, la cour d'appel a énoncé qu'il s'était mis lui-même, par la commission d'une infraction, dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail et qu'il importait peu que le salarié affirme s'être tenu à disposition de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité dans laquelle s'est trouvé M. X... de fournir une prestation de travail à son employeur était en réalité imputable à la société Aprolis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 (devenu 1103 et 1104) du code civil ;

Mais attendu qu'ayant fait ressortir que le permis de conduire était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a constaté que celui-ci du fait de la suspension de son permis de conduire, était dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, y compris durant la période de préavis, a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le troisième moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour M. Z... X... .

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR cependant débouté M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « sur le bien-fondé du licenciement : l'article L. 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles et que si un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis, objectifs imputables au salarié et matériellement vérifiables ; que M. X... ne conteste absolument pas l'excès de vitesse pour lequel il a été définitivement condamné mais soutient qu'il "a bien été généré ipso facto par les ordres et le choix de l'employeur" qui lui a enjoint à 15 h 30 d'intervenir à 16 h dans une entreprise à Clamart alors qu'il se trouvait en intervention à Dreux à 75 kms au lieu de faire appel à un technicien plus proche ; qu'il reproche également à l'employeur de ne pas l'avoir maintenu dans un emploi temporaire de mécanicien dit résident le temps de sa suspension de permis de conduire ; que la cour considère que le fait que le salarié ait été interpellé à 141 km/h soit 51 km/h au-delà de la vitesse maximale autorisée, au volant du véhicule utilitaire mis à sa disposition pour effectuer sa prestation de travail est en soi fautif eu égard aux règles de sécurité et aux stipulations contractuelles qui imposent au technicien d'intervention d'assurer son activité de manière autonome chez des clients dans une zone géographique et donc d'être en capacité de s'y rendre en voiture ; que cette faute constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement en prenant en compte l'ampleur du dépassement et surtout la sanction d'avertissement notifiée pour le même motif (un excès de vitesse de 135 km/h au lieu de 90 km/h le 5 octobre 2006 à 16 h 10 lui ayant déjà valu une suspension de permis de conduire) qui aurait dû inciter le salarié à la prudence ; que le salarié ne peut s'exonérer de sa faute en se prévalant de l'ordre donné par l'employeur, dont il ne rapporte d'ailleurs pas la preuve, alors que ce dernier a instauré une Charte de Responsabilité et d'Engagement du Véhicule Utilitaire qui stipulait en son article 9 que "dans tous les cas, aucune raison de nature professionnelle ne justifie d'enfreindre l'une quelconque des dispositions de la réglementation routière. Toute infraction au code de la route est sous la responsabilité du conducteur" ; que la sanction de licenciement apparaît adaptée à ce non-respect réitéré des règles de conduite, l'employeur n'étant pas tenu de reclasser le salarié privé de permis de conduire dans un poste de mécanicien résident, même s'il mentionne ses vaines recherches en ce sens dans la lettre de licenciement ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, a alloué au salarié un complément d'indemnité légale calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire et l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive ; que le jugement sera en revanche infirmé et le salarié débouté de sa demande de complément de préavis qu'il était dans l'incapacité d'exécuter par suite de sa suspension immédiate de permis de conduire ; que le salarié perçoit une rémunération en contrepartie du travail qu'il fournit ; qu'en se mettant lui-même, par la commission d'une infraction, dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail, M. X... ne peut exiger de l'employeur un rappel de salaire du 22 mars au 6 avril 2013 ; qu'il importe peu que le salarié affirme s'être tenu à disposition de l'employeur, celui-ci n'étant pas tenu de lui trouver un autre poste sédentaire ni de le mettre à pied à titre conservatoire ayant opté pour un licenciement-pour cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de confirmer les mentions du jugement relative à la remise des documents de fin de contrat conformes qui ne sont pas critiquées » ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QUE seule la faute grave prive le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, alors même qu'elle avait confirmé le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il ne reposait pas sur une faute grave, seule de nature à priver le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, QUE l'employeur est tenu au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque l'impossibilité d'exécuter le préavis n'est pas le fait du salarié ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, aux motifs qu'il était dans l'incapacité d'exécuter le préavis par suite de la suspension immédiate de permis de conduire, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité d'exécuter le préavis était en réalité le fait de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de rappel de salaire pour la période du 22 mars au 6 avril 2013 et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « sur le bien-fondé du licenciement : l'article L. 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles et que si un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis, objectifs imputables au salarié et matériellement vérifiables ; que M. X... ne conteste absolument pas l'excès de vitesse pour lequel il a été

définitivement condamné mais soutient qu'il "a bien été généré ipso facto par les ordres et le choix de l'employeur" qui lui a enjoint à 15 h 30 d'intervenir à 16 h dans une entreprise à Clamart alors qu'il se trouvait en intervention à Dreux à 75 kms au lieu de faire appel à un technicien plus proche ; qu'il reproche également à l'employeur de ne pas l'avoir maintenu dans un emploi temporaire de mécanicien dit résident le temps de sa suspension de permis de conduire ; que la cour considère que le fait que le salarié ait été interpellé à 141 km/h soit 51 km/h au-delà de la vitesse maximale autorisée, au volant du véhicule utilitaire mis à sa disposition pour effectuer sa prestation de travail est en soi fautif eu égard aux règles de sécurité et aux stipulations contractuelles qui imposent au technicien d'intervention d'assurer son activité de manière autonome chez des clients dans une zone géographique et donc d'être en capacité de s'y rendre en voiture ; que cette faute constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement en prenant en compte l'ampleur du dépassement et surtout la sanction d'avertissement notifiée pour le même motif (un excès de vitesse de 135 km/h au lieu de 90 km/h le 5 octobre 2006 à 16 h 10 lui ayant déjà valu une suspension de permis de conduire) qui aurait dû inciter le salarié à la prudence ; que le salarié ne peut s'exonérer de sa faute en se prévalant de l'ordre donné par l'employeur, dont il ne rapporte d'ailleurs pas la preuve, alors que ce dernier a instauré une Charte de Responsabilité et d'Engagement du Véhicule Utilitaire qui stipulait en son article 9 que "dans tous les cas, aucune raison de nature professionnelle ne justifie d'enfreindre l'une quelconque des dispositions de la réglementation routière. Toute infraction au code de la route est sous la responsabilité du conducteur" ; que la sanction de licenciement apparaît adaptée à ce non-respect réitéré des règles de conduite, l'employeur n'étant pas tenu de reclasser le salarié privé de permis de conduire dans un poste de mécanicien résident, même s'il mentionne ses vaines recherches en ce sens dans la lettre de licenciement ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, a alloué au salarié un complément d'indemnité légale calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire et l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive ; que le jugement sera en revanche infirmé et le salarié débouté de sa demande de complément de préavis qu'il était dans l'incapacité d'exécuter par suite de sa suspension immédiate de permis de conduire ; que le salarié perçoit une rémunération en contrepartie du travail qu'il fournit ; qu'en se mettant lui-même, par la commission d'une infraction, dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail, M. X... ne peut exiger de l'employeur un rappel de salaire du 22 mars au 6 avril 2013 ; qu'il importe peu que le salarié affirme s'être tenu à disposition de l'employeur, celui-ci n'étant pas tenu de lui trouver un autre poste sédentaire ni de le mettre à pied à titre conservatoire ayant opté pour un licenciement-pour cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de confirmer les mentions du jugement relative à la remise des documents de fin de contrat conformes qui ne sont pas critiquées » ;

ALORS QUE l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ; que pour débouter M. X... de sa demande de rappel de salaire du 22 mars au 6 avril 2013, la cour d'appel a énoncé qu'il s'était mis lui-même, par la commission d'une infraction, dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail et qu'il importait peu que le salarié affirme s'être tenu à disposition de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité dans laquelle s'est trouvé M. X... de fournir une prestation de travail à son employeur était en réalité imputable à la société Aprolis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 (devenu 1103 et 1104) du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes en paiement des heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE « sur les heures supplémentaires : qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, mais qu'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 application de cette règle de preuve, M. X... doit donc fournir ses propres éléments / pour étayer sa demande, qui par ailleurs n'est pas chiffrée, et ne peut se borner à affirmer qu'il a "régulièrement effectué des heures supplémentaires pour lesquelles il n'a toujours pas obtenu le règlement, celles-ci n'apparaissant pas systématiquement sur ses bulletins de paie" et réclamer à l'employeur les pièces qui ont servi à établir ses plannings versés aux débats ; que le jugement l'ayant débouté de cette demande mérite confirmation » ;

ALORS, D'UNE PART, 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 ; que les juges du fond ne peuvent, pour rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires, se fonder exclusivement sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié et doivent examiner les éléments objectifs que l'employeur est tenu de leur fournir ; qu'en l'espèce, M. X... avait produit des récapitulatifs horaires pour les années 2011, 2012 et 2013, dont il ressortait que celui-ci avait effectué des heures supplémentaires, de sorte qu'il s'agissait d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en statuant de la sorte aux motifs que les éléments produits par le salarié seraient insuffisants à faire la preuve des heures supplémentaires, la cour d'appel qui a fait peser sur M. X... seul la charge de la preuve des heures supplémentaires, a derechef violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2018:S000282

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 18 juin 2015

