

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 18 mars 2015

N° de pourvoi: 13-23.728

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00445

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, 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 M. X... a été engagé le 11 mai 2009 par la société Aldi marché Ablis en qualité de chauffeur-livreur, la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 étant applicable aux relations contractuelles ; que l'employeur avait mis en place une modulation du temps de travail ; que, licencié le 29 août 2009, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le cinquième moyen du pourvoi principal du salarié et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 3121-1 du code du travail, ensemble les articles 4 et 7 du règlement CE n° 561/ 2006 du 15 mars 2006 et l'article 5. 4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande au titre des temps de pause requalifiés en temps de travail effectif, l'arrêt retient, par motifs propres, que les fiches d'activité remplies par l'intéressé établissent qu'après une semaine d'activité, celui-ci ne remplissait plus la case des temps de pause qu'il prenait, alors que l'analyse du disque tachygraphique permet de reconstituer les pauses prises par le salarié et que celui-ci s'est octroyé un temps de pause supérieur à celui fixé dans la convention collective, et par motifs adoptés, qu'il n'avait pas eu à conduire plus de quatre heures trente consécutives ;

Attendu cependant que par application combinée des articles 4 et 7 du règlement CE n° 561/ 2006 du 15 mars 2006, le conducteur a droit à une pause après quatre heures trente de temps de conduite continu ou fragmenté ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par référence à l'absence de conduite consécutive pendant plus de quatre heures trente, sans rechercher, comme il le lui était

demandé, si le salarié n'était pas contraint par l'employeur, pendant ses interruptions de conduite, de se livrer à des opérations de chargement et de déchargement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

Et sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application des dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article 20 V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ensemble les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 relatives à l'organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que seuls les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du code du travail dans sa rédaction alors applicable restent en vigueur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en inopposabilité de l'accord d'entreprise du 18 juin 2011 instaurant une modulation du temps de travail, l'arrêt, après avoir constaté que le salarié avait été engagé le 11 mai 2009 et que la période en litige était en conséquence postérieure à cette date, retient que l'employeur fait valoir à juste titre qu'il avait mis en place un système de modulation par application directe de la convention collective, en l'absence de tout accord d'entreprise, étant précisé que le comité d'entreprise avait été consulté sur le programme indicatif de la modulation à venir ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 relatives à l'organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année ne comportaient pas de programme indicatif de la répartition de la durée du travail ni la définition des contreparties dues au salarié en cas de réduction du délai de prévenance de sept jours préalable à toute modification du programme indicatif, et que, se bornant à permettre une modulation du temps de travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année, elles renvoyaient à la négociation d'accords d'entreprise la définition des conditions précises d'une telle organisation du travail dans les conditions prévues par le code du travail, ce dont il se déduisait que ces dispositions n'avaient pas été conclues en application de l'article L. 3122-9 du code du travail ancien, et, qu'en conséquence, elles n'étaient pas restées en vigueur conformément à l'article 20 V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif critiqués par les troisième, quatrième et sixième moyens, et relatifs aux dommages-intérêts pour non-respect de la convention collective, à l'indemnité de travail dissimulé et à l'intervention du syndicat CGT ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes au titre des temps de pause requalifiés en temps de travail effectif, en inopposabilité de l'accord d'entreprise du 18 juin 2001, en dommages-intérêts pour non-respect de la convention collective et en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, et déboute le syndicat CGT de son intervention, l'arrêt rendu le 19 septembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Aldi marché Ablis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Aldi marché Ablis 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-huit mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X... et le syndicat CGT.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à la comptabilisation de son temps de travail effectif, de ses temps de pause et de coupure, au paiement en conséquence d'heures supplémentaires, indemnités pour travail dissimulé et réparation du préjudice consécutif aux manquements de l'employeur à ses obligations et à l'obligation de sécurité,

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur les demandes du salarié au titre du temps de travail :

Considérant que l'appelant rappelle qu'une entreprise peut négocier des accords dits de modulation du temps de travail mais le code du travail qui fixe les règles de négociation au sein des entreprises n'interdit pas au salarié individuellement de saisir le juge sur la licéité d'un accord, que l'accord de modulation du temps de travail qui sert de cadre pour la mise en place de la modulation au sein de la société ALDI MARCHE du 18 juin 2001 ne répond pas aux dispositions de l'article L 212-8 ancien du code du travail et de la convention collective et se déclare en conséquence, fondé à solliciter des dommages et intérêts ; Considérant que le salarié soutient que les règles de temps de pause telles qu'elles sont indiquées dans les directives européennes ne sont pas respectées, que le temps de pause ou de coupure ne saurait être remplacé par du temps de travail, que la construction d'un temps de pause fictif en vue de l'audience est démontrée par les pièces produites par la partie adverse, montrant là une totale ignorance de l'employeur pour le respect des obligations légales en matière de temps de repos ; Considérant que le salarié sollicite une indemnisation pour non-respect de la convention collective (article 5. 6. 7) du fait qu'aucune information n'apparaissait sur son bulletin de paie sur le compte de compensation, des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité au motif que la société ALDI MARCHE ABUS a mis en place une méthode de mesure du temps de travail à partir de la non prise en compte du temps de pause ou de repos, ce qui a un impact sur la santé du salarié, que le fait qu'il n'ait pas été victime d'un accident de travail n'a pas d'incidence sur l'indemnisation pour le défaut de l'obligation de sécurité ; Considérant que le salarié sollicite une indemnisation au titre du travail dissimulé au motif que la société ALDI MARCHE n'a pas fait apparaître le compteur de modulation sur le bulletin de paie de Monsieur X..., que c'est seulement suite à l'action individuelle en référé d'une autre salarié que la société va respecter la disposition conventionnelle, que cette fraude s'est associée à une fraude plus conséquente, celle tenant à la mise en place d'un accord de modulation du temps de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 212-8 qui fixait les obligations minimales de la convention ou de l'accord, qu'en conséquence, cet accord est nul et ne lui est pas opposable, ajoutant que la société a fait apparaître un nombre d'heure inférieur à celui réellement effectué et que la méthode de travail mise en place par la société ALDI MARCHE est destinée à compresser le temps de travail réel des salariés ; Considérant que l'employeur réplique à juste titre qu'il convient de se reporter aux articles L 3122-9 à L 3122-18 du code du travail applicables à l'époque, c'est-à-dire avant la réforme, qu'il avait mis en oeuvre la réduction du temps de travail permettant d'introduire dans l'entreprise un système de modulation par application directe de la convention collective, en l'absence de tout accord d'entreprise, étant précisé que le comité d'entreprise avait été consulté sur le programme indicatif de la modulation à venir, que les fiches d'activité remplies par le salarié établissent qu'après une semaine d'activité, celui-ci ne remplissait plus la case des temps de pause qu'il prenait, alors que l'analyse du disque tachygraphique permet de reconstituer les pauses prises par le salarié et que celui-ci s'est octroyé un temps de pause supérieur à celui fixé dans la convention

collective ; Qu'il ajoute que dans le cadre de l'application de l'accord, toutes les heures de modulation (les heures effectuées au-delà de 35h) ont déjà été payées, soit au trimestre sous forme d'avance, soit en fin d'année avec revalorisation à 25 %, que s'agissant des heures de démodulation (heures en-deça des 35h), le salarié ne peut se prévaloir d'aucun préjudice, celui-ci étant réglé à minima de 35 h par semaine, c'est-à-dire qu'il est payé au titre d'heures non effectuées ; Qu'il fait valoir à bon droit s'agissant du grief tiré du non-respect de la convention collective, que le salarié avait comme les autres salariés de l'entreprise, accès au suivi mensuel de ses heures qui fait apparaître chaque semaine la modulation, qu'il disposait ainsi d'une consultation hebdomadaire du compteur de modulation alors que la convention collective ne prévoit qu'une consultation mensuelle ; Que concernant le grief du travail dissimulé, il fait observer à juste titre que le salarié ne démontre pas qu'il aurait effectué la moindre heure de travail qui ne lui aurait pas été payée, que la société a même réglé certains temps de pause en temps de travail effectif, que toute heure réalisée par le salarié lui a été réglée, au vu de l'analyse des disques tachygraphes produits aux débats ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur la demande de rappel d'heures supplémentaires : que l'examen des disques tachygraphes produits au dossier fait clairement apparaître les heures de prises de fonction et de fin de mission journalières de Monsieur X... ; que l'examen desdits disques témoigne fidèlement de l'activité de Monsieur X... pendant sa journée de travail, y compris la durée des pauses dont il bénéficiait ; que les mentions manuscrites portées sur les photocopies des disques ne sont que la résultante des fiches d'activité rédigées par Monsieur X... lui-même ; enfin que l'analyse de l'ensemble de ces pièces montre que Monsieur X... n'effectuait pas d'heures supplémentaires ; par ailleurs que dans le cadre de sa mission, les disques fournis au Conseil attestent qu'en aucune manière, Monsieur X... n'avait à conduire plus de 4h30 consécutives. de ce fait qu'il n'est pas fondé à demander à bénéficier de règles dérogeant à celles qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SARL ALDI MARCHE ABLIS en matière de temps de pause ; d'autre part, que Monsieur X... n'apporte quant à lui aucun élément de preuve contraire susceptible d'étayer sa demande de paiement des prétendues heures supplémentaires. En conséquence, celui-ci sera débouté de sa demande de paiement d'heures supplémentaires. Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé ; que l'article L8221-5 du Code du Travail précise que : " Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait pour tout employeur, notamment, de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L3243-2 relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ". en l'espèce que Monsieur X... n'a pas effectué d'heures supplémentaires et que les heures de travail qu'il a effectuées et qui lui ont été payées sont régulièrement reportées sur ses bulletins de salaire., dans ces conditions, que sa demande d'indemnité pour travail dissimulé n'est pas fondée, En conséquence, Monsieur X... sera débouté de sa demande. Sur la demande d'indemnité pour non-respect de la Convention collective : que la Convention Collective Nationale prévoit une information sur la modulation du temps de travail sur la fiche de paie avec un mois de décalage. que la SARL ALDI MARCHE ABUS a mis en place un système différent qui permet aux salariés leur modulation s'ils le souhaitent au plus tard la semaine suivante. que l'employeur a produit un document montrant que le Comité d'entreprise ne souhaitait pas remettre en cause ce système d'information ; qu'en ayant la possibilité de consulter chaque semaine le détail de ses heures au lieu de recevoir une information mensuelle et décalée d'un mois, Monsieur X... ne peut soutenir que ce système lui porte un quelconque préjudice. En conséquence, Monsieur X... sera donc débouté de sa demande d'indemnité à ce titre. Sur la demande d'indemnité pour non-respect de la Convention collective : que la Convention Collective Nationale prévoit une information sur la modulation du temps de travail sur la fiche de paie avec un mois de décalage. que la SARL ALDI MARCHE ABUS a mis en

place un système différent qui permet aux salariés leur modulation s'ils le souhaitent au plus tard la semaine suivante. que l'employeur a produit un document montrant que le Comité d'entreprise ne souhaitait pas remettre en cause ce système d'information. qu'en ayant la possibilité de consulter chaque semaine le détail de ses heures au lieu de recevoir une information mensuelle et décalée d'un mois, Monsieur X... ne peut soutenir que ce système lui porte un quelconque préjudice. En conséquence, Monsieur X... sera donc débouté de sa demande d'indemnité à ce titre,

ALORS QU'après avoir rappelé que les premiers juges avaient retenu que l'examen des disques tachygraphes témoigne fidèlement de l'activité de Monsieur X... pendant sa journée de travail, y compris la durée des pauses dont il bénéficiait, le salarié faisait valoir dans ses écritures devant la cour d'appel que M. X... livrait les magasins alors qu'il était en temps de coupure ; que M. X... ne prenait pas de pause et qu'au contraire il déchargeait sur le temps de coupure ; que la Cour d'appel, qui n'a pas recherché, comme elle y était invitée, si le salarié n'était pas contraint d'utiliser ses temps de pause pour le déchargement de son camion, en sorte que le temps qualifié de pause était en réalité un temps de travail effectif, a privé sa décision de base légale au regard des articles L3121-1 du code du travail et 5. 5 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, tels qu'ils doivent être interprétés à la lumière des articles 1 et 7 du Règlement (CEE) n° 3820/ 85 du 20 décembre 1985, des articles 4 et 7 du Règlement n° 561/ 2006 du 15 mars 2006 et des articles 3, 5 et 6 de la Directive 2002/ 15/ CE du 11 mars 2002,

ALORS DE PLUS QU'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions précitées du salarié, violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile,

ALORS ENCORE QUE les chauffeurs livreurs doivent disposer après 4h30 de conduite d'une interruption d'au moins 45 minutes ; que ce le temps de conduite peut être continu ou fragmenté, sans que cela ait une incidence sur le droit à obtenir le temps de pause et de repos dont doit bénéficier le chauffeur-livreur ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, que dans le cadre de sa mission, les disques attestent qu'en aucune manière, Monsieur X... n'avait à conduire plus de 4h30 consécutives pour en déduire qu'il n'est pas fondé à demander à bénéficier de règles dérogeant à celles qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SARL ALDI MARCHE ABLIS en matière de temps de pause, la cour d'appel a violé les articles L3121-1, L3121-2 et L3121-33 du code du travail, ensemble les articles 5. 4 et 5. 5 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, tels qu'ils doivent être interprétés à la lumière des articles 1 et 7 du Règlement (CEE) n° 3820/ 85 du 20 décembre 1985, des articles 4 et 7 du Règlement n° 561/ 2006 du 15 mars 2006 et des articles 3, 5 et 6 de la Directive 2002/ 15/ CE du 11 mars 2002,

ALORS QUE tout jugement doit être motivé, à peine de nullité ; qu'après avoir rappelé que les premiers juges avaient retenu que dans le cadre de sa mission, les disques fournis au Conseil attestent qu'en aucune manière, Monsieur X... n'avait à conduire plus de 4h30 consécutives, le salarié faisait valoir dans ses écritures devant la cour d'appel que le conseil de prud'hommes n'a pas relevé qu'il y a plus de 10 disques dont le temps de conduite dépasse les 4h30 de conduite ; qu'en statuant par simple affirmation, sans procéder à la moindre analyse, même sommaire des disques tachygraphes régulièrement produits devant elle, et sans répondre aux écritures du salarié sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile,

ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QU'en application de l'article L. 3121-33 du code du travail, pris pour l'application de l'article 4 de la Directive 93/ 104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, recodifiée par la Directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sous réserve des dispositions

conventionnelles plus favorables qui peuvent fixer un temps de pause supérieur ; qu'en application de l'article 5. 4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001- qui est plus favorable-les chauffeurs livreurs doivent disposer après 4h30 de conduite d'une interruption d'au moins 45 minutes ; 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 tant par le droit de l'Union européenne que par le droit interne, qui incombe à l'employeur ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans jamais constater que l'employeur avait apporté la preuve qu'il avait fait bénéficier le salarié, chauffeur livreur, des temps de pauses prévu par les dispositions conventionnelles précitées, la cour d'appel a violé les articles L3121-1, L3121-2 et L3121-33 du code du travail, ensemble les articles 5. 4 et 5. 5 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, tels qu'ils doivent être interprétés à la lumière des articles 1 et 7 du Règlement (CEE) n° 3820/ 85 du 20 décembre 1985, des articles 4 et 7 du Règlement n° 561/ 2006 du 15 mars 2006 et des articles 3, 5 et 6 de la Directive 2002/ 15/ CE du 11 mars 2002, ET ALORS ENFIN QUE, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que le temps séparant le moment où le chauffeur-livreur prend les clés du camion, le courrier interne et le disque chrono-tachygraphe et le moment où il démarre son camion et débute sa tournée, constitue un temps de travail effectif ; QU'après avoir rappelé que les premiers juges avaient retenu que l'examen des disques tachygraphes produits au dossier fait clairement apparaître les heures de prises de fonction et de fin de mission journalières de Monsieur X..., le salarié faisait valoir dans ses écritures devant la cour d'appel que le point de départ du temps de travail commence par la remise des clés du camion, du courrier interne et du disque chrono-tachygraphe qu'en s'abstenant de rechercher-comme il lui était ainsi expressément demandé par le salarié-la durée de ce temps de travail effectif ; alors surtout que l'employeur reconnaissait dans ses écritures que la distance séparant le bureau des camions était de plus de cent mètres-la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L3121-1 du code du travail et 5. 5 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, tels qu'ils doivent être interprétés à la lumière des articles 1 et 7 du Règlement (CEE) n° 3820/ 85 du 20 décembre 1985, des articles 4 et 7 du Règlement n° 561/ 2006 du 15 mars 2006 et des articles 3, 5 et 6 de la Directive 2002/ 15/ CE du 11 mars 2002, DEUXIEME MOYEN DE CASSATION,

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande tendant à faire constater que l'accord de modulation du 18 juin 2001 était inopposable au salarié et de l'avoir débouté de sa demande tendant à l'indemnisation du préjudice causé par la mise en oeuvre de cet accord

AUX MOTIFS ENONCES DANS LE PREMIER MOYEN,

ALORS D'UNE PART QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que l'employeur avait valablement mis en oeuvre un accord de modulation,

ALORS D'AUTRE PART QU'un accord de branche qui prévoit la modulation du temps de travail mais qui ne contient pas en lui-même de dispositions précises quant au programme indicatif de la répartition de la durée du travail, qui ne fait que poser des règles générales et qui renvoie à des accords d'entreprise ou d'établissement pour fixer les contreparties à accorder aux salariés concernés, n'est qu'un accord de principe dont la mise en oeuvre suppose la conclusion d'accords d'entreprises conformes aux dispositions légales ; que l'article 5. 6. 7. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à

prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, relatif à « l'organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année », ne contient pas en lui-même de dispositions précises quant au programme indicatif de la répartition de la durée du travail, qu'il ne fait que poser des règles générales et renvoie à des accords d'entreprise ou d'établissement pour fixer les contreparties à accorder aux salariés concernés ; qu'en admettant que l'employeur pouvait mettre en oeuvre la réduction du temps de travail permettant d'introduire dans l'entreprise un système de modulation par application directe de la convention collective, en l'absence de tout accord d'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L 3122-9 et L 3122-11 du code du travail, issues après recodification de l'ancien article L 212-8, ensemble les articles 5. 6. 7 et 5. 6. 7. 3 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001,

TROISIEME MOYEN DE CASSATION,

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande tendant à faire constater que l'employeur n'avait pas respecté la convention collective applicable et, en conséquence, d'avoir débouté le salarié de sa demande indemnitaire visant à réparer le préjudice subi par celui-ci,

AUX MOTIFS ENONCES DANS LE PREMIER MOYEN,

ALORS D'UNE PART QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que l'employeur avait respecté la convention collective,

ALORS D'AUTRE PART QUE, dans ses écritures, le salarié rappelait que selon l'article 5. 6. 7. 5. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, « un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci » ; que le salarié ajoutait « qu'il n'avait aucune information qui apparaissait sur son bulletin de paie et que la société n'a pas mise en place un système différent et elle n'a pas appliqué la disposition conventionnelle » ; qu'en déboutant le salarié de sa demande tendant à faire constater que l'employeur ne respectait pas ses obligations conventionnelles, sans répondre à ce moyen pertinent de ses écritures, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile,

ALORS EN OUTRE QUE, selon l'article 5. 3 de la convention collective précitée, « à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures » ; que dans ses écritures le salarié faisait valoir que « le 11 juillet, un samedi, Mr X... est venu travaillé pour 2h35 min » ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen pertinent des écritures du salarié, la cour d'appel a également violé l'article 455 du code de procédure civile,

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION,

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande indemnitaire pour travail dissimulé de la part de son employeur,

AUX MOTIFS ENONCES DANS LE PREMIER MOYEN,

ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur l'un ou l'autre des moyens qui précèdent entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que devait être rejetée la demande du salarié concernant le grief de travail dissimulé,

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION,

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir considéré que le licenciement reposait sur une

cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté le salarié de ses demandes indemnitaires au titre de la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse, AUX MOTIFS ENONCES DANS LE PREMIER MOYEN, ET AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la faute grave. Considérant selon l'article L. 1235-1 " qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié " ; Que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement fixent les termes et les limites du litige et la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis, c'est-à-dire, matériellement vérifiables Qu'un salarié ne peut être licencié que pour des faits précis et objectifs qui lui sont personnellement imputables ; Considérant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en rapporter seul la preuve et de démontrer qu'il a contraint le salarié à quitter son emploi dès la constatation de la faute ; Que la jurisprudence exige la réunion de trois éléments pour constituer une faute grave :- la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement-le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise-la violation reprochée au salarié doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise pendant la durée du préavis Considérant en l'espèce, que par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 29 août 2009, la société ALDI MARCHE ABUS a procédé au licenciement pour faute grave de M. X... en lui reprochant d'avoir le 13 août 2009 en fin de déchargement, laissé une palette de produits frais devant la chambre froide sans avoir prévenu les salariés du magasin livré à St Calais et sans prévenir son responsable (perte des produits pour 200 E), et de s'être emporté violemment en affirmant : " n'en avoir rien à foutre " (comportement agressif et grossier) ; Considérant que l'appelant soutient que l'employeur a fait un montage pour justifier la rupture du contrat de travail au vu des arguments qu'il développe ; Considérant que l'employeur réplique à que le licenciement pour faute grave est justifié, rappelant que le chauffeur avait reçu les instructions écrites relatives au poste de chauffeur livreur et qu'il a l'obligation de contrôler les marchandises livrées ; Mais considérant que c'est par des motifs pertinents que les premiers juges ont dit que si les fautes professionnelles commises par le salarié le 13 août 2009 et son comportement constituent un motif réel et sérieux de licenciement, ils sont toutefois insuffisants pour justifier la faute grave rendant impossible le maintien de celui-ci dans l'entreprise durant la durée de son préavis ; Qu'en conséquence, il convient par confirmation du jugement entrepris de dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités de rupture, soit la somme de 1. 771 E au titre du préavis outre la somme de 177, 10 E au titre des congés payés afférents, ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur la demande d'indemnité pour rupture abusive : que la matérialité des faits invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement de Monsieur X... n'est pas contestée par ce dernier. notamment que, même si, comme le soutient le demandeur, la chambre froide avait été trop pleine pour y entreposer le contenu de la palette de produits frais, ce qui n'est pas avéré, le fait de laisser celle-ci à température ambiante, sans prendre la peine d'avertir le personnel du magasin ni son responsable et de quitter le lieux sans se préoccuper des conséquences de cet acte, dénote un manque évident de conscience professionnelle et, à tout le moins, une incapacité à tenir la fonction de livreur. Mais cependant qu'antérieurement à la défaillance constatée le 13 août 2009 dans le comportement de Monsieur X..., la SARL ALDI MARCHE ABUS ne fait pas état d'incidents ou d'insuffisances de l'intéressé durant les trois mois passés au service de l'entreprise. de ce fait que, si les fautes professionnelles commises par Monsieur Z...le 13

août 2009 et son comportement constituent un motif réel et sérieux de licenciement, ils sont insuffisants pour justifier la faute grave rendant impossible le maintien de ce dernier dans l'entreprise durant la durée de son préavis. dès lors qu'il y a lieu de considérer que la SARL ALDI MARCHE ABUS avait un motif réel et sérieux de licencier Monsieur X.... En conséquence, celui-ci sera débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la demande de paiement du préavis et des congés payés afférents : qu'il appartient au juge de déterminer si les faits invoqués par l'employeur sont de nature à justifier le licenciement pour cause réelle et sérieuse. en l'espèce que le licenciement de Monsieur X... est fondé sur le manque de professionnalisme dont celui-ci a fait preuve le 13 août 2009 et dont les conséquences ont été préjudiciables en termes financiers pour son employeur, la SARL ALDI MARCHE ABUS ; cependant que cette cause réelle et sérieuse ne suffit pas à caractériser la faute grave rendant impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise durant la période de son préavis. que l'article L1234-1 du Code du Travail dispose que : " Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ". que la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire stipule dans son article 3. 12. 2. 1. que : " Lorsque le salarié a plus de 1 mois de présence continue et moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, il a droit, en cas de licenciement pour motif réel et sérieux à 1 mois de délai-congé ". enfin que depuis son embauche le 11 mai 2009, Monsieur X... avait accompli sa mission de manière satisfaisante sans encourir de reproches ou de sanctions de la part de son employeur. En conséquence, Monsieur X... est fondé à réclamer le paiement dudit préavis et des congés payés afférents au dit préavis, ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION,

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le syndicat CGT de son intervention,

AUX MOTIFS ENONCES DANS LES PRECEDENTS MOYENS,

ET AUX MOTIFS QUE-Sur l'intervention du syndicat CGT personnels Aldi Marché Ablis Considérant qu'il convient de déclarer mal-fondée l'intervention du syndicat CGT des personnels Aldi Ablis, qui se déclare recevable à agir sur l'application de la convention collective, la modulation du temps de travail, le temps de pause et le travail dissimulé du fait que l'employeur a respecté les dispositions légales et conventionnelles en la matière »,

ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur l'un ou l'autre des moyens précédents entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a déclaré mal fondée l'intervention du syndicat CGT des personnels Aldi Ablis Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Aldi marché Ablis. Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de Monsieur X... reposait uniquement sur une cause réelle et sérieuse, mais non sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence condamné la société ALDI MARCHE ABLIS aux dépens et à lui verser la somme de 1. 771 euros à titre d'indemnité de préavis et la somme de 177, 10 euros au titre des congés payés afférents, outre une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la faute grave ; que selon l'article L. 1235-1 « qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu

des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié » ; que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement fixent les termes et les limites du litige et la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis, c'est-à-dire matériellement vérifiables ; qu'un salarié ne peut être licencié que pour des motifs précis et objectifs qui lui sont personnellement imputables ; que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en rapporter la preuve et de démontrer qu'il a contraint le salarié à quitter son emploi dès la constatation de la faute ; que la jurisprudence exige la réunion de trois éléments pour constituer la faute grave :- la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement-le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise-la violation reprochée au salarié doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 29 août 2009, la société ALDI MARCHE ABLIS a procédé au licenciement pour faute grave de M. X... en lui reprochant d'avoir le 13 août 2009 en fin de déchargement, laissé une palette de produit frais devant la chambre froide sans avoir prévenu les salariés du magasin livré à Saint Calais et sans prévenir son responsable (perte des produits pour 200 euros), et de s'être emporté violemment en affirmant : « n'en avoir rien à foutre » (comportement agressif et grossier) ; que l'appelant soutient que l'employeur a fait un montage pour justifier la rupture du contrat de travail au vu des arguments qu'il développe ; que l'employeur réplique que le licenciement pour faute grave est justifié, rappelant que le chauffeur avait reçu les instructions écrites relatives au poste de chauffeur livreur et qu'il a l'obligation de contrôler les marchandises livrées ; mais que c'est par des motifs pertinents que les premiers juges ont dit que si les fautes professionnelles commises par le salarié le 13 août 2009 et son comportement constituent un motif réel et sérieux de licenciement, ils sont toutefois insuffisants pour justifier la faute grave rendant impossible le maintien de celui-ci dans l'entreprise durant la durée de son préavis ; qu'en conséquence, il convient par confirmation du jugement entrepris de dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités de rupture, soit la somme de 1. 771 euros au titre du préavis outre la somme de 177, 10 euros au titre des congés payés afférents ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur la demande d'indemnité pour rupture abusive ; que la matérialité des faits invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement de Monsieur X... n'est pas contestée par ce dernier ; que notamment, même si comme le soutient le demandeur, la chambre froide avait été trop pleine pour y entreposer le contenu de la palette de produits frais, ce qui n'est pas avéré, le fait de laisser celle-ci à température ambiante, sans prendre la peine d'avertir le personnel du magasin ni son responsable et de quitter les lieux sans se préoccuper des conséquences de cet acte, dénote un manque évident de conscience professionnelle et, à tout le moins, une incapacité à tenir la fonction de livreur ; que cependant, antérieurement à la défaillance constatée le 13 août 2009 dans le comportement de Monsieur X..., la SARL ALDI MARCHE ABLIS ne fait pas été d'incidents ou d'insuffisances de l'intéressé durant les trois mois passés au service de l'entreprise ; que de ce fait, si les fautes professionnelles commises par Monsieur Z...le 13 août 2009 et son comportement constituent un motif réel et sérieux de licenciement, ils sont insuffisants pour justifier la faute grave rendant impossible le maintien de ce dernier dans l'entreprise durant la durée de son préavis ; que dès lors, il y a lieu de considérer que la SARL ALDI MARCHE ABLIS avait un motif réel et sérieux de licencier Monsieur X... ; qu'en conséquence, celui-ci sera débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Sur la demande en paiement du préavis et des congés payés afférents ; qu'il appartient au juge de déterminer si les faits invoqués par

l'employeur sont de nature à justifier le licenciement pour cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, le licenciement de Monsieur X... est fondé sur le manque de professionnalisme dont celui-ci a fait preuve le 13 août 2009 et dont les conséquences ont été préjudiciables en termes financiers pour son employeur, la SARL ALDI MARCHE ABLIS ; que cependant cette cause réelle et sérieuse ne suffit pas à caractériser la faute grave rendant impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise durant la période de son préavis ; que l'article L. 1234-1 du Code du travail dispose que : « lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieurs à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession » ; que la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire stipule dans son article 3. 12. 2. 1. que « Lorsque le salarié a plus de 1 mois de présence continue et moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, il a droit, en cas de licenciement pour motif réel et sérieux à 1 mois de délai-congé » ; qu'enfin, depuis son embauche le 11 mai 2009, Monsieur X... avait accompli sa mission de manière satisfaisante sans encourir de reproches ou de sanctions de la part de son employeur ; qu'en conséquence, Monsieur X... est fondé à réclamer le paiement dudit préavis et des congés payés afférents au dit préavis ; ALORS QUE peu important l'absence de sanction ou de remarques antérieures, commet une faute grave le salarié chargé d'effectuer une livraison qui malgré les consignes relatives à son obligation de contrôler les marchandises livrées, laisse une palette des produits frais en dehors de la chambre froide du magasin sans prévenir personne ce qui cause la perte des marchandises, et qui, lorsque son comportement lui est légitimement reproché par son supérieur hiérarchique, s'emporte violemment en déclarant devant témoins qu'il « n'en a rien à foutre » ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que la matérialité de tels faits, reprochés dans la lettre de rupture, n'était pas contestée par le salarié ; qu'en jugeant que ces fautes professionnelles ne constituaient qu'un motif réel et sérieux de licenciement et non une faute grave, au prétexte inopérant que le salarié n'avait pas encouru de reproches et de sanctions de la part de son employeur depuis son embauche trois mois avant, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du Code du travail ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 19 septembre 2012