

Le : 13/02/2014

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 29 janvier 2014

N° de pourvoi: 12-24539

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00207

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 20 juin 2012), que Mme X... a été engagée le 3 octobre 2005 par la société Maladis en qualité de manager de rayon avec un statut d'agent de maîtrise ; que les parties ont conclu une convention de rupture le vendredi 27 novembre 2009, à effet au 4 janvier 2010, le délai de rétractation de quinze jours expirant le vendredi 11 décembre 2009 ; que l'autorité administrative, à qui la convention avait été adressée le 15 décembre 2009, a homologué celle-ci le 17 décembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de cette convention et le paiement de diverses sommes tant au titre de l'exécution du contrat de travail que de la rupture ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour rupture abusive, pour non-respect de la procédure de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que la rupture du contrat de travail résulte d'une convention signée par les parties au contrat ; qu'à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que le salarié doit être informé de l'existence de ce droit de

rétractation afin de lui en permettre l'exercice effectif ; qu'en l'espèce, la cour d'appel relève que la convention mentionnait un délai de rétractation inférieur au délai légal de quinze jours calendaires ; qu'en estimant que cette fausse information ne constituait pas une irrégularité de nature à produire à la convention de rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-13 du code du travail ;

Mais attendu qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, la cour d'appel, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la seconde branche du premier moyen ni sur le second moyen qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame Aimée X... de ses demandes de dommages-intérêts pour rupture abusive, pour non respect de la procédure de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS QU' : «la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, résulte d'une convention signée par les parties au contrat et est soumise aux dispositions du titre 3 chapitre 7 livre 2

de la première partie du code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties ; que la convention de rupture fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ; qu'à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elle dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ; qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture ; que l'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues et de la liberté de consentement des parties ; qu'en l'espèce, même si la convention signée le 27 novembre 2009 indique comme fin du délai de rétractation le 11 décembre 2009, Mme Aimée X... ne peut prétendre à l'existence d'une irrégularité de nature à produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que le droit de rétractation devait être prorogé jusqu'au lundi 14 décembre 2009 puisqu'en tout état de cause, la demande d'homologation a été adressée à l'autorité administrative le 15 décembre 2009 à l'issue du délai de rétractation ; que la convention signée par Mme Aimée X... porte mention de la date du premier entretien, du fait qu'elle a la possibilité de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits et au regard des paragraphes sur les deux entretiens des 20 novembre et 24 novembre 2009 les mentions d'assistance ou de non assistance ; que dès lors Mme Aimée X... ne peut raisonnablement conclure que l'employeur "ne démontre pas qu'elle ait été informée conformément à la loi, du droit de se faire assister lors des entretiens"; que d'autre part, il n'appartient pas à l'employeur mais uniquement à Mme Aimée X... de prouver qu'elle n'a pu bénéficier du temps matériel nécessaire pour bénéficier d'une assistance ; qu'enfin le certificat médical du 12 janvier 2010 émis par M. Michel Y..., médecin généraliste, affirmant l'existence d'un état dépressif depuis 2006 ne permet pas à lui seul de rendre "équivoque le consentement" de Mme Aimée X... » (arrêt p. 3 et 4).

1°) ALORS QUE : l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que la rupture du contrat de travail résulte d'une convention signée par les parties au contrat ; qu'à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que le salarié doit être informé de l'existence de ce droit de rétractation afin de lui en permettre l'exercice effectif ; qu'en l'espèce, la cour d'appel relève que la convention mentionnait un délai de rétractation inférieur au délai légal de 15 jours calendaires (arrêt p.4, § 2) ; qu'en estimant que cette fausse information ne constituait pas une irrégularité de nature à produire à la convention de rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-13 du code du travail ;

2°) ALORS QUE : l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties qui doivent exprimer un consentement libre et éclairé ; qu'en affirmant néanmoins que l'état dépressif dont souffrait Madame X... depuis 2006, constaté par un certificat médical, ne permettait pas à lui seul de rendre équivoque le consentement de la salariée, quand il résultait des constatations de l'arrêt que cet état dépressif avait eu pour effet d'affaiblir psychologiquement la salariée face à son employeur, lors de la signature de la convention

de rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle n'avait pas été en mesure d'exprimer un consentement libre et éclairé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L1237-1, alinéa 2, du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame Aimée X... de ses demandes d'heures supplémentaires, de repos compensateurs, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour non respect des dispositions relatives à la durée du travail

AUX MOTIFS QU' : «il résulte de l'article L 3171-4 du code du travail que la preuve des heures et des jours de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et 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 de nature à justifier les horaires réalisés par le salarié au regard notamment des dispositions de articles D 3171-2 et D 3171-8 dudit code ; que Madame Aimée X... expose qu'elle était payée 42 heures hebdomadaire (182 heures par mois) alors qu'elle travaillait 45 heures par semaine (195 heures par mois) en assurant des ouvertures et fermetures du magasin, des permanences et intervenait la nuit et les dimanche lorsque des alarmes s'activaient et que le directeur n'était pas disponible ; qu'à l'exception de la période du samedi 23 septembre 2009 au samedi 13 janvier 2010 pour laquelle Mme Aimée X... remet un document comportant jour par jour les horaires réalisés, cette dernière (ainsi que les auteurs d'attestations) affirment l'existence systématique de la réalisation de 45 heures de travail par semaine sans préciser les horaires qui lui permettent de revendiquer ce total hebdomadaire ; que d'autre part, les éléments plus précis pour la période limitée du samedi 23 septembre 2006 au samedi 13 janvier 2007 ne permettent pas un raisonnement par assimilation pour la période de réclamation d'octobre 2005 à octobre 2008 ; que surtout, ces éléments précis contredisent les précédentes affirmations de la salariée puisque selon ses tableaux, Mme Aimée X... a réalisé 157,06 heures de travail en octobre 2006 (0+47,5+48,58+45,98+15), 148,7 heures de travail en novembre 2006 (0+45,48+28,83+43,47+30,92) et 203,29 heures de travail en décembre 2006 (19,5+38,42+44,48+52,22+48,67), étant révélateur que cette dernière se contente de produire ces documents sans les analyser précisément ni les rapporter aux bulletins de salaire de la période où pour ces 509,05 heures réalisés (157,06+ 148,7+209,29) la salariée est rémunérée pour 520,01 heures (171,67+176,67+171,67) ; qu'en conséquence en l'absence d'élément suffisamment précis quant aux horaires réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments, les réclamations présentées par Mme Aimée X... sur le fondement de la réalisation d'heures supplémentaires doivent rejetées» (arrêt p. 4 et 5).

ALORS QUE : la preuve des heures travaillées 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 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 Madame X... avait produit un décompte des heures qu'elle avait réalisées et notamment les relevés horaires

d'une badgeuse, sur une période de quatre mois démontrant qu'elle avait travaillé un nombre d'heures supérieur à celui pour lesquelles elle avait été rémunérée sans que l'employeur n'apporte aucune réponse à ces éléments ; qu'en affirmant que la salariée ne justifiait pas avoir effectué les heures supplémentaires dont elle réclamait le paiement, la cour d'appel, inversant la charge de la preuve, a violé les articles 1315 du code civil et L 3171-4 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 20 juin 2012