

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 3 mai 2016**

**N° de pourvoi: 15-12.549**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00909

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin (président), président**

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, 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..., agent de droit privé de La Poste en qualité de facteur niveau 1-2, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur les troisième, sixième et septième moyens :

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

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des frais d'entretien de la tenue de travail, alors selon le moyen :

1°/ que l'article 17 du règlement intérieur de La Poste dispose que « Quand l'exercice du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, le personnel doit porter la tenue de travail fournie et, s'il est en contact de la clientèle, adopter une tenue correcte » ;

qu'en jugeant que ce texte prévoit seulement que le personnel en contact avec la clientèle

doit adopter une tenue correcte, la cour d'appel l'a manifestement violé ;

2°/ qu'il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de prise en charge des frais d'entretien de la tenue de travail des facteurs, motifs pris qu'il n'était pas justifié du caractère obligatoire d'un port de la tenue mise à la disposition des salariés, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par le salarié, si La Poste n'avait pas introduit comme culture d'entreprise la nécessité d'identifier ses agents par leurs tenues, faisant tout pour que ses agents et salariés soient imprégnés du caractère obligatoire de la tenue, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des textes susvisés ;

Mais attendu que selon l'article 17 du règlement intérieur de La Poste, quand l'exercice du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, le personnel doit porter la tenue de travail fournie et, s'il est en contact de la clientèle, adopter une tenue correcte ; qu'en vertu de l'article 2 de l'arrêté du 3 mai 2006 pris en application de l'article R. 1-2-6 du code des postes et télécommunications, le prestataire édicte les règles d'identification de ses employés pour ses activités de distribution des envois de correspondance, que ceux-ci sont porteurs d'une carte professionnelle comportant une photographie mentionnant prénom et qualité du détenteur, raison sociale, adresse et sigles éventuels du prestataire titulaire de l'autorisation et sont également porteurs d'un signe distinctif identifiant ce prestataire ; qu'il résulte de ces textes que le facteur n'est pas soumis au port d'une tenue de travail spécifique ;

Et attendu que seuls les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur devant, dès lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière, être supportés par ce dernier, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche inopérante, a légalement justifié sa décision ;

Sur le cinquième moyen, ci-après annexé :

Attendu que, sous le couvert des griefs non fondés de violation de la loi et de vice de motivation, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par les juges du fond des éléments de fait et de preuve dont il ressortait l'existence d'éléments objectifs pertinents étrangers à toute discrimination justifiant l'absence d'évolution de carrière alléguée par le salarié ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble la délibération du 25 janvier 1995 du conseil d'administration de La Poste et la décision n° 717 du 4 mai 1995 du président du conseil d'administration de La Poste ;

Attendu d'abord, selon le premier de ces textes, que les primes et indemnités perçues par les agents de droit public et les agents de droit privé et initialement regroupées au sein d'un complément indemnitaire ont été supprimées et incorporées dans un tout indivisible appelé complément poste constituant désormais de façon indissociable l'un des sous-ensembles de la rémunération de base de chaque catégorie de personnel ; que selon le second, la rémunération des agents de La Poste se compose désormais de deux éléments, d'une part, le traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou le salaire de base pour les agents contractuels, lié au grade et rémunérant l'ancienneté et l'expérience, d'autre part, le complément poste perçu par l'ensemble des agents, qui rétribue le niveau de fonction et tient compte de la maîtrise du poste ;

Attendu, ensuite, que si celui qui emploie à la fois des fonctionnaires et agents de droit public et des agents de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés, en fonction pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé, il en va autrement s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire au titre du complément poste, l'arrêt, après avoir constaté que le travail de facteur devait être considéré comme égal ou de valeur égale entre un fonctionnaire et un agent de droit privé, retient que les écarts de rémunération constatés entre le salarié et le fonctionnaire avec lequel il se comparait, étaient justifiés par le statut juridique différent des agents, l'un étant soumis à un régime légal et l'autre à un régime conventionnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le complément poste étant appelé à rétribuer un niveau de fonction en tenant compte de la maîtrise personnelle du poste, seuls ces critères devaient être pris en considération, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le quatrième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes au titre du complément poste et de l'exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt rendu le 3 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; 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 d'Agen ;

Condamne la société La Poste aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société La Poste et condamne celle-ci à payer à M. X... 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 trois mai deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de ses demandes au titre du complément poste et de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE si le principe de convergence doit présider à la mise en place des modalités du versement du complément poste entre les fonctionnaires bénéficiant du statut de la fonction publique d'une part et les salariés relevant du droit privé d'autre part et que l'égalité de traitement doit être assurée entre les agents de l'un ou l'autre sexe placés dans une situation identique sauf si des raisons objectifs et vérifiables justifiaient un écart ce qui est notamment le cas pour le travail de facteur qui doit être considéré comme égal ou de valeur égale entre un fonctionnaire et un agent contractuel mais dont l'application de ce principe n'exclut pas qu'il y ait des différences de rémunération pour un travail jugé équivalent lorsque les agents ne se trouvent pas dans une situation comparable et ne relèvent pas du même statut juridique notamment au niveau de la sécurité de l'emploi bien que travaillant dans le même établissement et dont les uns sont soumis à un régime légal et les autres à un régime conventionnel ; que comme l'indique l'intimée, le complément poste va évoluer chaque année dans le cadre d'une négociation salariale avec pour objectif non seulement une convergence entre les différents statuts des agents de la poste mais aussi la recherche d'une égalité de traitement ; que de plus, l'appelant ne produit aux débats aucun élément de nature à justifier qu'il ne bénéficierait pas des mêmes droits qu'un salarié de droit privé se trouvant dans une situation identique à la sienne conformément aux accords salariaux conclus depuis 2001 ; que le grief fait à l'intimée sur l'absence de production d'éléments qui pourraient être favorables au salarié est inopérant dans la mesure où il appartient à ce dernier de justifier de ses demandes alors que par ailleurs l'employeur établit qu'il existe une justification objective pertinente aux écarts constatés non pas entre les salariés de droit privé mais entre ces derniers et les agents de la fonction publique ; que le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté les prétentions du salarié sur ce point ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE le Conseil identifie clairement comme suit la composition du personnel de La Poste : - agents fonctionnaires du statut de la fonction publique ; - agents contractuels de droit privé ; que les premiers perçoivent un traitement qui est fonction de leur grade, de leur échelon et qui évolue en fonction d'une échelle, d'une ancienneté indiciaire et de la valeur du point fixé par décret pris en Conseil d'Etat ; que les

seconds perçoivent un salaire initialement fixé à l'embauche en fonction de leurs fonctions, du niveau de classification et d'un barème définis par la convention collective et les accords salariaux ; qu'en 1992, le Conseil d'administration de La Poste décide de simplifier le système de traitement et de rémunération de l'ensemble de ses personnels ; qu'en 1993, il instaure un « complément indemnitaire » pour les fonctionnaires ; qu'en 1995, il décide d'étendre ce dernier aux agents contractuels de droit privé en faisant un sous-ensemble de la rémunération de base de chaque catégorie de personnel après avoir supprimé un certain nombre de primes et indemnités qui sont agrégées dans ce qui devient le « complément poste » ; que le 10 juillet 2001, un accord salarial prévoit un processus de convergence permettant d'aboutir en 2003 à une égalité des compléments Poste pour les fonctionnaires et les agents contractuels de même niveau ; que M. X... prétend que les accords salariaux n'ont pas comblé les écarts entre les deux catégories de personnel et demande au Conseil de condamner La Poste à lui verser la différence entre les montants qu'il a perçus au titre du complément poste de février 2007 à octobre 2012 et ceux perçus sur la même période par M. Farid Y..., fonctionnaire occupant la fonction de facteur au bureau de Margaux ; que cette demande repose sur l'égalité de traitement entre salariés, principe appelé « à travail égal, salaire égal » et issu des dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail, qui impose à tout employeur d'assurer une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les salariés de l'un ou l'autre sexe placés dans une situation identique, sauf si des raisons objectives et vérifiables justifient un écart ; que ce principe ne concerne pas seulement le salaire mais aussi tous les avantages accessoires, tel que le complément Poste en l'occurrence ; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que le travail de facteur exercé par les fonctionnaires, d'une part, et par les agents contractuels d'autre part, puisse être considéré comme égal ou de valeur égale ; que toutefois, le principe susvisé n'exclut pas qu'il puisse y avoir des différences de salaire pour un travail jugé équivalent : - lorsque les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique ; - lorsqu'il existe des justifications objectives et pertinentes que le juge peut vérifier et apprécier in concreto ; que sur la première exception, il relève du pouvoir souverain d'appréciation du juge d'identifier les similitudes et les différences de situation ; qu'en l'espèce, la situation juridique des deux catégories de personnel de La Poste est objectivement différente ; qu'elle l'est en raison du statut juridique de chacune d'elle, notamment au niveau de la sécurité de l'emploi ; que cette différence ressort d'une analyse de la relation de travail entre chaque catégorie de personnel et La Poste ; qu'il est également patent que la différence de mode d'évolution du montant du complément Poste, réglée dans le cadre de règles de droit public pour les fonctionnaires et par des négociations salariales dans le cadre d'une Convention collective pour les contractuels de droit privé, qui ne peut donc être attribuée à une source ou entité unique garante de l'égalité de traitement et en mesure de la rétablir en tant que besoin, constitue une justification objective et pertinente d'écarts ; qu'ainsi, le principe « à salaire égal, travail égal », n'est pas applicable au cas du complément Poste pour des personnels de statuts juridiques différents, bien que travaillant au sein d'un même établissement, soumis, les uns à un régime légal, les autres à un régime conventionnel, en raison notamment de ses sources d'évolution différentes qui ne relèvent pas de l'autorité de La Poste ; que par ailleurs, il n'est pas démontré par le demandeur que les Accords conclus en 2001 et 2003 qui ont initié un processus de convergence pour aboutir à l'égalité des compléments Poste dans leur mode de détermination basé sur les critères de niveau de fonction ou de poste occupé, lequel n'est d'ailleurs pas remis en cause, n'auraient pas été respectés ou que les écarts invoqués et qui sont postérieurs à 2003 n'auraient pas pour cause les modalités et sources différentes d'évolution annuelle, la loi pour les fonctionnaires et les négociations salariales pour les contractuels ; que surabondamment, le demandeur ne justifie pas formellement les causes de l'écart entre le montant de son complément Poste et celui

perçu par M. Farid Y..., exerçant comme lui la fonction de facteur mais en qualité de fonctionnaire, auquel il se réfère pour chiffrer sa demande ; qu'en conséquence, M. Joël X... sera débouté de ses demandes afférentes au solde du complément Poste et à l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente ;

ALORS QUE l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique ; qu'il suit de là qu'en jugeant, après avoir pourtant constaté que le travail de facteur devait être considéré comme égal ou de valeur égale entre un fonctionnaire et un agent contractuel, que les écarts de rémunération du « complément poste », qui rétribue le niveau de la fonction et la maîtrise du poste, étaient justifiés par le statut juridique des agents, cependant qu'une telle différence de statut ne pouvait s'analyser en une raison objective pertinente, la cour d'appel a violé le principe « à travail égal salaire égal », ensemble la décision du conseil d'administration de La Poste n°717 du 5 mai 1995.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué de l'avoir débouté le salarié de sa demande au titre des frais d'entretien et d'habillement ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il résulte de l'article L. 3121-3 du code du travail que lorsqu'une tenue de travail est imposée par des dispositions légales ou conventionnelles, un règlement intérieur ou le contrat de travail, des contreparties sont limitées au seul temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage et que si le salarié justifie avoir exposé des frais d'entretien de l'habillement pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur lorsqu'une tenue vestimentaire est obligatoire, il résulte des pièces produites que seule le règlement intérieur en son article 17 traitant de la question de la tenue du personnel prévoit que le personnel en contact avec la clientèle doit adopter une tenue correcte et que l'arrêté du 3 mai 2006 en son article 2 impose que l'agent soit porteur d'un signe distinctif permettant de l'identifier mais sans port obligatoire d'une tenue mise à sa disposition ; que l'intimée rappelle qu'elle subventionne la libre acquisition de vêtements ou accessoires à raison de 156 € en moyenne par an et par agent lequel bénéficie automatiquement de cette subvention qu'il achète ou pas des vêtements et quel que soit le montant de ses achats de sorte que l'obligation du port d'une tenue de travail pour les facteurs n'est pas établie par l'appelant qui ne pourra qu'être débouté de sa demande par la cour qui confirmera le jugement entrepris sur ce point ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE l'article L. 3121-3 du code du travail ne prévoit, lorsqu'une tenue de travail est imposée par des dispositions légales, par des dispositions conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, que des contreparties limitées au seul temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ; que le conseil observe que le demandeur est muet sur cet aspect, ce dernier se bornant à réclamer des frais d'entretien de la tenue de travail qu'il prétend lui être imposée par La Poste ; qu'il appert des documents versés aux débats que seul l'article 17 du Règlement intérieur de La Poste traite de la question de la tenue du personnel ; qu'il résulte des dispositions non équivoques de cet article que le facteur, faisant partie du personnel en

contact de la clientèle, doit adopter une tenue correcte ; que l'arrêté du 3 mai 2006 en son article 2 impose quant à lui qu'il soit porteur d'un signe distinctif permettant de l'identifier ; que le demandeur lui-même indique que les dossiers d'appréciation qui portaient une case « port obligatoire de la tenue mise à disposition » ont vu, vers 2006, ce critère disparaître et, depuis c'est « la participation à la valorisation de l'image de La Poste qui est évaluée globalement » ; que la disparition de la notion de port obligatoire d'une tenue tend précisément à confirmer l'absence d'une telle obligation depuis ce changement ; qu'en revanche, l'intitulé du nouveau critère ne permet aucunement de déduire le contraire ; que le compte rendu de la réunion d'un groupe de travail entre La Poste et les organisations syndicales en date du 12 juillet 2007 indique en page 4 : « - au 3ème § : « La direction juge important de définir préalablement la partie de la tenue qui revêt un caractère obligatoire. Par la loi, celle-ci n'est rien d'autre qu'un signe distinctif (...) » ; - au 5ème § : « Sur le fond, la Direction assure être disposée à la compensation du temps d'habillage et de déshabillage dès lors que celui-ci et ses effets auront été définis. Une prescription précise de la tenue obligatoire et une définition des conditions et des conséquences de son port ou de son non port constitueront des préalables indispensables. A ce jour, il n'existe pas de définition précise et formalisée. » ; que le compte rendu de la réunion d'un groupe de travail entre La Poste et les organisations syndicales en date du 1er octobre 2007 indique en page 3 : « - au 5ème § : « que, pour elle, cette discussion doit permettre d'identifier les vêtements relevant de la tenue obligatoire » ; - au 10ème § : « La Direction souligne que cette réunion est une première étape pour décider d'une tenue obligatoire. Au demeurant, certains syndicats (la CGT) souhaiteraient savoir si la Direction a des propositions à faire sur sa conception de la tenue obligatoire » ; que ces comptes rendus établissent sans le moindre doute qu'aux dates où ont eu lieu les réunions dont ils attestent le contenu, il n'existait pas de tenue obligatoire à La Poste en dehors du port d'équipements de protection individuelle (EPI) ; que les deux parties s'accordent pour affirmer que ces négociations collectives n'ont pas abouti ; que la situation est donc très claire ; que néanmoins, le demandeur indique dans ses écritures : « - En l'espèce, compte tenu du poste qu'il occupe (facteur), M. X... est contraint de porter une tenue professionnelle, comme en attestent (...) et comme cela ressort du dernier bon de commande » ; - que « les agents en contact avec la clientèle (nul doute que c'est le cas des facteurs, les plus visibles des salariés de la Poste) doivent avoir une tenue correcte ET porter la tenue de travail fournie (d'ailleurs payée par La Poste) » ; - que « tout d'abord, il est tout de même d'une certaine mauvaise foi de soutenir que les facteurs n'auraient pas l'obligation de porter un uniforme, chacun ayant l'occasion de rencontrer son facteur qui est reconnaissable entre mille justement grâce à cela ! » ; que la défenderesse réplique que seul un signe distinctif est imposé, qu'il peut consister dans le port d'un des vêtements ou accessoires siglés faisant partie d'un catalogue de plus de 80 références, ou bien dans un badge ; qu'elle subventionne la libre acquisition de ces vêtements ou accessoires à raison de 156 € en moyenne par an, l'agent bénéficiant automatiquement de cette subvention qu'il achète ou pas et quel que soit le montant de ses achats ; qu'il apparaît clairement au Conseil que cette mesure favorable à ses agents a été dictée à La Poste par sa volonté de valoriser l'identité de l'entreprise par ces vêtements fortement porteurs de son image, ce qui ne saurait constituer une « suite » au contrat de travail pour revendiquer les dispositions de l'article 1135 du code civil qui ne trouve pas matière à s'appliquer dans le cas d'espèce ; qu'enfin, le Conseil, faisant partie de « chacun », n'a néanmoins pas fait les mêmes constatations que le demandeur sur le port généralisé d'un uniforme par les facteurs ; que l'obligation du port d'une tenue de travail par les facteurs n'est donc nullement établie par le demandeur, pas plus qu'il ne justifie avoir exposé, pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, des frais qui impacteraient sa rémunération, alors même que le montant de la subvention dont il bénéficie au titre de l'incitation à acheter des vêtements et accessoires signés est de

nature à couvrir largement les frais d'entretien de ceux qu'il a effectivement achetés et présentés à la barre, étant observé que son évaluation desdits frais est totalement fantaisiste ; que M. X... sera donc purement et simplement débouté de cette demande aussi mal fondée en droit que dans les faits ;

1°) ALORS QUE l'article 17 du règlement intérieur de La Poste dispose que « Quand l'exercice du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, le personnel doit porter la tenue de travail fournie et, s'il est en contact de la clientèle, adopter une tenue correcte » ; qu'en jugeant que ce texte prévoit seulement que le personnel en contact avec la clientèle doit adopter une tenue correcte, la cour d'appel l'a manifestement violé ;

2°) ALORS QUE il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de prise en charge des frais d'entretien de la tenue de travail des facteurs, motifs pris qu'il n'était pas justifié du caractère obligatoire d'un port de la tenue mise à la disposition des salariés, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par le salarié, si La Poste n'avait pas introduit comme culture d'entreprise la nécessité d'identifier ses agents par leurs tenues, faisant tout pour que ses agents et salariés soient imprégnés du caractère obligatoire de la tenue, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des textes susvisés ;

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de ses demandes relatives au paiement des heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 3171-4 du code du travail énonce « 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable ou infalsifiable. » ; que s'il est exact que l'employeur ne peut être dispensé de communiquer les justificatifs des heures de travail effectivement réalisées par le salarié, il importe toutefois à ce dernier de fournir un décompte sur la base duquel la discussion peut s'engager entre les parties ; qu'or, le régime juridique du contrôle de la durée du travail des salariés varie en fonction de la qualification retenue entre horaires collectifs et horaires individualisés et que seule la qualification d'horaires individualisés oblige l'employeur à prévoir un contrôle quotidien hebdomadaire de la durée du travail des salariés ce qui n'est pas le cas en l'espèce où le travail est organisé suivant des horaires collectifs qui ont fait l'objet d'accord d'établissement signé en 2009 puis 2011 avec les partenaires sociaux et que par ailleurs il ne résulte pas de la communication des procès-verbaux du CHSCT dont le salarié est membre qu'il aurait effectué des heures supplémentaires au-delà de celles qui lui ont été réglées ; que la Cour relève que si les

heures effectuées par le salarié certaines semaines sont des heures dépassant la durée hebdomadaire planifiée, ces heures ne sont pas pour autant des heures supplémentaires mais des heures normales payées au taux non majoré dès lors que le cycle du salarié n'a pas dépassé la moyenne des 35 heures de sorte que la demande du salarié sur ce point est mal fondée et doit être rejetée ;

1°) ALORS QUE s'il résulte de 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 cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que le seul fait que le salarié soit soumis à un horaire collectif de travail ne saurait faire obstacle à sa demande de rappel d'heures supplémentaires, laquelle repose sur le décompte des heures réellement effectuées par le salarié ; qu'en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que « seule la qualification d'horaires individualisés oblige l'employeur à prévoir un contrôle quotidien hebdomadaire de la durée du travail des salariés ce qui n'est pas le cas en l'espèce où le travail est organisé suivant des horaires collectifs qui ont fait l'objet d'accord d'établissement signé en 2009 puis 2011 avec les partenaires sociaux », la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE s'il résulte de 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 cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que toutefois celui-ci ne peut rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires en estimant que les éléments produits par le salarié ne prouvent pas le bien-fondé de sa demande ; qu'en déboutant le salarié de sa demande, qui avait pourtant produit des éléments auxquels l'employeur pouvait répondre, après avoir considéré que l'organisation du travail suivant des horaires collectifs dispensait l'employeur de justifier de la durée du travail accomplie par ses salariés, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve des horaires effectués sur le seul salarié, a violé le texte susvisé ;

3°) ALORS QUE dans le cadre d'une organisation du travail sur une période pluri-hebdomadaire, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence considérée ; que les horaires collectifs de travail sont déterminés sur la base d'une durée moyenne de travail conforme à la durée légale réparties sur la période de référence ; qu'en déboutant le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, motifs pris de ce que « si les heures effectuées par le salarié certaines semaines sont des heures dépassant la durée hebdomadaire planifiée, ces heures ne sont pas pour autant des heures supplémentaires mais des heures normales payées au taux non majoré », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 3121-22 du code du travail ;

4°) ALORS QUE lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, les heures de délégation doivent être payées comme des heures supplémentaires ; qu'en se bornant à affirmer que « par ailleurs il ne résulte pas de la

communication des procès-verbaux du CHSCT dont le salarié est membre qu'il aurait effectué des heures supplémentaires au-delà de celles qui lui ont été réglées », sans s'expliquer sur le nombre et la période au cours desquelles ces heures supplémentaires auraient été payées, alors pourtant que le salarié soutenait n'avoir jamais été rémunéré de ses heures de participation aux réunions du CHSCT qui se déroulaient en dehors de ses heures de travail avant le mois d'octobre 2011, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'appelant n'établit pas que la société La Poste aurait exécuté de mauvaise foi ou d'une manière déloyale le contrat de travail en tentant comme il le prétend d'échapper à une régularisation de sa situation et qu'il aurait été privé depuis février 2007 de son salaire intégral ce qui entrainerait pour lui une perte financière importante d'où il suit que sa demande sera rejetée par la Cour ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE dans la mesure où La Poste a parfaitement rempli ses obligations, cette demande est infondée tant en son principe qu'en son quantum ;

ALORS QU'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur l'un des trois premiers moyens de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail ;

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande présentée au titre de la discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE M. X... soutient qu'il rapporte la preuve de nombreux éléments permettant de faire présumer l'existence d'une discrimination syndicale en ce qu'il aurait été empêché par l'employeur d'exercer ses différents mandats par des oppositions régulières à ses demandes d'absence, en lui reprochant des fautes sous prétexte de ses absences et en bloquant son évolution de carrière au sein de l'entreprise ; qu'il fournit la copie des entretiens des évaluations professionnelles au titre des années 2008, 2009 et 2010 au terme desquelles contrairement à ce qu'il prétend, il a toujours été apprécié d'une manière satisfaisante par rapport aux exigences du poste et que ces absences au titre de ses différents mandats n'ont pas eu de conséquence sur son appréciation et sa note globale et sans justifier du moindre refus à ses demandes d'absence pour l'exercice de ses mandats ainsi que d'une différence de traitement avec

d'autres salariés de La Poste alors que par ailleurs il est établi que sa fiche de candidature à une promotion a été retenue par la direction de l'établissement et transmise par la voie hiérarchique à la direction des ressources humaines au niveau national étant précisé que sur 295 candidatures, seules 13 ont été retenues de sorte que le salarié ne peut soutenir avoir été victime d'une quelconque discrimination au titre de son évolution de carrière ; qu'il s'en évince qu'aucun des éléments invoqués par le salarié n'est de nature à laisser présumer une quelconque discrimination syndicale de sorte qu'il sera débouté de ses prétentions sur ce point ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE la discrimination, notamment en raison des activités syndicales d'un salarié, est interdite par les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ; que l'administration de la preuve de la violation de cette interdiction par l'employeur est régie par l'article L. 1134-1 qui dispose que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et qu'il incombe ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, outre que de telles mesures n'aient pas été demandées, elles ne pourraient en aucun cas suppléer la carence du demandeur dans l'administration de la preuve de la discrimination qu'il allègue ; que bien que s'estimant victime de discrimination syndicale, M. X... n'a pas demandé aux instances représentatives du personnel de La Poste (il appartient pourtant à l'une d'entre elles) de présenter à cette dernière une demande d'enquête sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail ; que M. X... invoque les éléments de fait et de droit suivants caractérisant une atteinte au principe de l'égalité de traitement : - son opposition notamment à ses demandes d'absence, - en prenant prétexte desdites absences pour tenter de lui reprocher des fautes, - en bloquant son évolution de carrière au sein de l'entreprise ; que le demandeur ne justifie pas du moindre refus à ses demandes d'absence pour l'exercice de ses mandats ni des prétendus prétextes de son employeur, et encore moins des fautes que ce dernier lui reprocherait à la faveur de ces derniers ; que le demandeur ne verse aux débats aucun panel de comparaison avec des salariés de La Poste de qualification et ancienneté comparables ; que les seuls bulletins de paie de collègues produits pour tenter de justifier sa demande à propos du complément Poste ne font ressortir aucune différence de traitement au préjudice du demandeur qui trahirait une forme quelconque de discrimination ; que ce ne sont que des allégations dont le fondement légal n'est même pas étayé ; qu'au contraire, l'employeur démontre, documents à l'appui, que l'évolution de carrière, en termes de promotion, et salariale du demandeur n'a subi aucune forme de discrimination ; que les mentions figurant sur les formulaires d'évaluation annuelle traduisent manifestement la nécessité pour l'employeur de distinguer objectivement le temps de travail consacré par le demandeur à son emploi et celui consacré à ses mandats représentatifs pour adapter ses missions en conséquence et évaluer de même ses résultats ; qu'elles ne traduisent aucune notion de perturbation ; que l'indication du motif des absences de M. X... n'a pas intrinsèquement de signification particulière, si ce n'est de préciser que ces absences sont bien justifiées ; que cette indication ne figure sur les évaluations que pour remettre en perspective ses activités et résultats avec le temps de travail qu'il y consacre compte tenu de l'exercice de ses mandats sans qu'il en soit tiré de conséquences négatives ou préjudiciables à l'intéressé ; qu'il n'y est porté aucun commentaire qui pourrait être interprété comme un reproche fondé sur la durée des absences de M. X... pour l'exercice de ses mandats ni stipulé de mesures discriminatoires ; que ces évaluations semblent tout à fait objectives et, en tout cas, ne relèvent aucune forme de discrimination ; qu'ainsi, M. X... n'ayant présenté aucun élément laissant supposer une discrimination, il sera débouté

de la demande qu'il a formulée de ce chef ;

1°) ALORS QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le fait pour un salarié, investi de divers mandats représentatif de n'avoir bénéficié d'aucune promotion individuelle pendant 17 ans et demi laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le fait pour un salarié, investi de divers mandats représentatif de n'avoir bénéficié d'aucune promotion individuelle pendant 17 ans et demi laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale ; qu'en relevant, pour exclure toute discrimination, que les entretiens d'évaluation professionnelle montrent qu'il a toujours été apprécié d'une manière satisfaisante par rapport aux exigences du poste et que sa candidature a été retenue dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP), alors que ces constatations étaient inopérantes pour expliquer l'absence de toute promotion du salarié pendant 17 ans et demi, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

3°) ALORS QUE l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes au titre de la discrimination syndicale, aux motifs qu'il ne démontrait pas l'existence d'une différence de traitement avec d'autres salariés de La Poste, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

#### SIXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 4 août 2014 et à la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour sanction injustifiée ;

ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en s'abstenant de répondre aux conclusions du salarié sollicitant l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 4 août 2014, avec toutes conséquences de droit, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile

#### SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande de condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié ;

ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en s'abstenant de répondre aux conclusions du salarié sollicitant la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Bordeaux , du 3 décembre 2014