

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 septembre 2022, 21-13.496, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 21-13.496  
ECLI:FR:CCASS:2022:SO01080  
Non publié au bulletin  
Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 28 septembre 2022

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 13 janvier 2021

Président  
M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)  
SCP Krivine et Viaud, SCP Lyon-Caen et Thiriez

## Texte intégral

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1080 F-D

Pourvoi n° D 21-13.496

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 SEPTEMBRE 2022

M. [X] [O], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° D 21-13.496 contre l'arrêt rendu le 13 janvier 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Verisure, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], anciennement dénommée Securitas direct, défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Krivine et Viaud, avocat de M. [O], de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Verisure, après débats en l'audience publique du 6 juillet 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 janvier 2021), M. [O] a été engagé par la société Sécuritas direct, devenue la société Verisure, à compter du 4 mai 2009, en qualité d'expert sécurité.

2. Il a été licencié le 8 avril 2013.

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 28 novembre 2013 afin de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

#### Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

#### Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, et d'une indemnité pour travail dissimulé, ainsi que de sa demande de remise d'une attestation Pôle emploi, d'un certificat de travail et d'un bulletin de paie récapitulatif conformes, alors « qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; que le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux articles L. 3171-2 et L. 3171-3 du code du travail ; que dès lors, en déboutant M. [O] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, cependant qu'elle constatait que le salarié produisait des attestations relatant que les clients pouvaient prendre rendez-vous de 9 h à 21 h du lundi au samedi, voire le dimanche au besoin, ainsi qu'un tableau récapitulatif des heures supplémentaires réalisées chaque semaine pendant une période de trois ans, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

6. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

7. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, 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 et infalsifiable.

8. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

9. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient que si des courriels étaient envoyés au salarié tôt le matin ou tard le soir, ces courriels n'avaient pas pour objectif d'obtenir un travail immédiat de la part du salarié, mais uniquement de le prévenir des rendez-vous convenus pour les jours à venir, que les attestations produites au débat affirmant que les clients pouvaient prendre rendez-vous de 9 heures à 21 heures du lundi au samedi, voire le dimanche si besoin, ne constituent pas des éléments suffisamment précis sur des heures effectivement réalisées. Il ajoute que le tableau récapitulatif d'heures supplémentaires produit par le salarié pour les besoins de la cause indique que l'intéressé aurait effectué toutes les semaines pendant trois ans, trente-et-une heures supplémentaires, mais que, néanmoins, compte tenu de l'activité fluctuante inhérente à l'emploi concerné, ce tableau, qui n'apparaît pas crédible, ne permet pas de connaître le détail d'heures que le salarié aurait effectivement réalisées et ne met pas l'employeur en mesure d'y répondre. Il en déduit que l'intéressé n'apporte pas d'élément sérieux sur l'exécution des heures de travail au titre desquelles il sollicite le paiement de salaires et sa demande ne peut ici être considérée comme suffisamment étayée.

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Et sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

11. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « que l'employeur est tenu au paiement des heures supplémentaires accomplies avec son accord au moins implicite ; qu'en déboutant M. [O] de sa demande de rappel de salaire, motif pris de ce que "le salarié n'a (?) jamais sollicité de son supérieur hiérarchique une autorisation d'exécuter des heures au-delà de celles prévues au contrat", la cour d'appel, qui a subordonné le droit au paiement des heures supplémentaires à la preuve d'un accord exprès et préalable de l'employeur à l'exécution de ces dernières, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail, ensemble l'article L. 3121-22 du même code (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable à l'espèce). »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 3171-4 du même code :

12. Selon le premier de ces textes, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

13. Selon le second, 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 et infalsifiable.

14. Il en résulte que le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

15. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient qu'au vu des éléments versés au débat, le salarié n'a jamais sollicité de son supérieur hiérarchique une autorisation d'exécuter des heures au-delà de celles prévues au contrat, et n'a pas évoqué auprès de ce dernier la nécessité dans laquelle il se serait trouvé de réaliser un nombre aussi conséquent d'heures supplémentaires pour atteindre ses objectifs.

16. En statuant ainsi, alors que l'absence d'autorisation préalable n'excluait pas en soi un accord tacite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. La cassation prononcée sur le premier moyen n'atteint pas le chef de dispositif visé par le moyen ayant « débouté » le salarié de sa demande de remise par l'employeur de bulletins de paye, d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt.

18. En revanche, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif ayant « ordonné » la remise par l'employeur au salarié de bulletins de paye, d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [O] de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, outre les congés payés afférents ainsi que d'une indemnité pour travail dissimulé et en ce qu'il ordonne la remise par la société Vérisure à M. [O] de bulletins de paye, d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt, l'arrêt rendu le 13 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Vérisure aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Vérisure et la condamne à payer à M. [O] 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 vingt-huit septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Krivine et Viaud, avocat aux Conseils, pour M. [O]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [O] fait grief à l'arrêt attaqué DE L'AVOIR débouté de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, outre les congés payés y afférents, et d'une indemnité pour travail dissimulé, ainsi que de sa demande de remise d'une attestation Pôle emploi, d'un certificat de travail et d'un bulletin de paie récapitulatif conformes ;

1. ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure

le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; que pour débouter M. [O] de sa demande de rappel de salaire, la cour d'appel a retenu que « l'intéressé n'apporte pas d'élément sérieux sur l'exécution des heures de travail au titre desquelles il sollicite le paiement de salaires et sa demande ne peut ici être considérée comme suffisamment étayée » ; qu'en statuant ainsi, quand le salarié, qui n'était pas tenu d'étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires, devait seulement présenter des éléments au soutien de celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2. ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; que le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux articles L. 3171-2 et L. 3171-3 du code du travail ; que dès lors, en déboutant M. [O] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, cependant qu'elle constatait que le salarié produisait des attestations relatant que les clients pouvaient prendre rendez-vous de 9 h à 21 h du lundi au samedi, voire le dimanche au besoin, ainsi qu'un tableau récapitulatif des heures supplémentaires réalisées chaque semaine pendant une période de trois ans, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3. ALORS QUE l'employeur est tenu au paiement des heures supplémentaires accomplies avec son accord au moins implicite ; qu'en déboutant M. [O] de sa demande de rappel de salaire, motif pris de ce que « le salarié n'a (?) jamais sollicité de son supérieur hiérarchique une autorisation d'exécuter des heures au-delà de celles prévues au contrat », la cour d'appel, qui a subordonné le droit au paiement des heures supplémentaires à la preuve d'un accord exprès et préalable de l'employeur à l'exécution de ces dernières, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail, ensemble l'article L. 3121-22 du même code (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable à l'espèce) ;

4. ALORS QUE le salarié a droit au paiement des heures de travail rendues nécessaires par l'ampleur des tâches qui lui sont confiées ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément constaté, d'une part, que M. [O] était soumis à une clause de décommissionnement, laquelle consistait, de manière illicite, à priver le salarié d'une partie des commissions qui lui étaient dues en cas de non-atteinte de l'objectif mensuel de ventes, d'autre part, que le salarié alléguait avoir été sanctionné à plusieurs reprises pour ne pas avoir atteint ses objectifs ; qu'en s'abstenant de rechercher si la soumission du salarié à une telle clause et l'exercice par l'employeur de son pouvoir de sanction en cas de non-atteinte des objectifs ne rendaient pas nécessaire l'exécution des heures supplémentaires accomplies par lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail, ensemble l'article L. 3121-22 du même code (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable à l'espèce) ;

5. ALORS QUE l'absence de réclamation ne vaut pas renonciation à se prévaloir d'un droit ; qu'en retenant, pour débouter M. [O] de sa demande, qu'« il n'a pas réclamé le paiement de ces heures auprès de la société Securitas Direct pendant l'exécution du contrat de travail », la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail, ensemble l'article L. 3121-22 du même code (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable à l'espèce).

## SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [O] fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR requalifié le licenciement en cause réelle et sérieuse et DE L'AVOIR débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QUE le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire ne peut reposer que sur une faute que les juges doivent caractériser ; qu'en l'espèce, en reprochant à M. [O], pour dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, d'avoir procédé, sur ses deniers personnels, à l'avance des frais d'installation de matériel chez une cliente et d'avoir tardé à transmettre à l'employeur le bon de commande de celle-ci, ainsi que la somme en espèces versée par elle, la cour d'appel n'a pas caractérisé en quoi les faits qui lui étaient imputés à faute auraient constitué la transgression d'une règle particulière à laquelle il aurait été soumis ou d'une directive qui lui aurait été effectivement donnée, ou plus généralement un manquement à ses obligations professionnelles, privant sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2. ALORS QUE la cour d'appel a dit que la clause de décommissionnement à laquelle M. [O] était soumis était réputée non écrite, dès lors qu'elle le privait, de manière illicite, d'une partie des commissions qui lui étaient dues en cas de non-atteinte de son objectif mensuel de ventes ; qu'il s'ensuit que, l'employeur ne pouvant valablement priver le salarié de commissions acquises en cas de non-atteinte de son objectif mensuel, l'imputation d'une vente sur un mois ou sur un autre lui ouvrirait droit au même niveau de commissions ; qu'en s'abstenant dès lors d'expliquer concrètement en quoi le fait pour le salarié d'avoir procédé, sur ses deniers personnels, à l'avance des frais d'installation de matériel chez une cliente aurait été de nature à lui procurer un avantage pécuniaire, donc aurait constitué une faute, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3. ALORS QUE ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, pour un salarié, d'avoir procédé, sur ses deniers personnels, à l'avance des frais d'installation de matériel chez une cliente et d'avoir tardé à transmettre à l'employeur le bon de commande de celle-ci, ainsi que la somme en espèces versée par elle ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2022:SO01080