

## Références

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 27 juin 2012**

**N° de pourvoi: 10-21306**

Publié au bulletin **Cassation partielle**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

---

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 17 mars 2004 par la société GLS en qualité d'employé d'exploitation ; que le 14 juin 2005, un avertissement lui a été notifié pour refus de porter la tenue de l'entreprise et ses accessoires de sécurité ; que le 15 juillet 2005, une mise à pied disciplinaire lui a été infligée pour les mêmes motifs ; que le 15 septembre 2006, une nouvelle mise à pied disciplinaire a été prononcée pour non-présentation à la visite médicale obligatoire ; que convoqué le 12 décembre 2006 à un entretien préalable à licenciement et mis à pied à titre conservatoire, M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail le même jour et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes salariales et indemnitaires ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir condamner son employeur à lui verser une somme au titre des frais d'entretien de sa tenue de travail, alors, selon le moyen, que le salarié qui assure l'entretien de son uniforme expose nécessairement des frais que l'employeur est tenu de supporter ; qu'en décidant le contraire, faute de justificatifs des frais exposés par le salarié, la cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard des articles L. 1221-1, L. 1221-3 du code du travail et 1135 du code civil et a violé lesdits textes ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun frais imposant leur remboursement par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 3133-3 du code du travail ;

Attendu que le salaire à maintenir les jours fériés chômés au sens de l'article L. 3133-3 du code du travail s'entend du salaire de base et de ses compléments habituels ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient que selon l'accord collectif du 14 novembre 2001, les primes pour heures de nuit sont versées en fonction du nombre réel d'heures de travail effectif en période nocturne, ce qui exclut toute prime de cette nature les jours fériés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les primes de travail de nuit correspondaient à un élément de rémunération n'ayant pas un caractère exceptionnel, pour un salarié travaillant la nuit de manière habituelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 3131-1 du code du travail, interprété à la lumière de la Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la Directive 2000/34/CE du 22 juin 2000 et remplacée par la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande au titre de la violation du droit au repos quotidien, l'arrêt retient que convoqué à 8 heures ou 8 heures 30, c'est-à-dire dès l'ouverture des services de la médecine du travail qui fonctionnent seulement aux heures ouvrables de la journée, le salarié pouvait bénéficier de 11 heures de repos consécutif avant de reprendre le travail en soirée vers 22 heures, qu'aucune faute ne pouvait être reprochée à l'employeur qui avait organisé ces visites en tenant compte des horaires du médecin du travail et de la nécessité de les prévoir en dehors des horaires uniquement nocturnes du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié terminait son service à 6 heures 50 du matin, de sorte qu'une visite médicale fixée à 8 heures du matin le privait de 11 heures de repos consécutives prenant effet à la fin de son service, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 6323-7 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande d'indemnité pour perte du droit individuel à la formation, l'arrêt retient que si la prise d'acte peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il ne peut être reproché à l'employeur l'absence des mentions exigées dans la lettre de licenciement relatives au droit individuel à la formation ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher comme elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas manqué chaque année à son obligation d'information au titre du droit individuel à la formation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Sur le cinquième moyen :

Vu l'article L. 1321-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande en annulation des mises à pied prononcées les 14 juin et 15 juillet 2005 et en paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le port de chaussures de sécurité était indispensable à l'exécution du travail, que le différend relatif à la contrepartie pécuniaire ne pouvait justifier une désobéissance, laquelle rendait légitimes les mises à pied prononcées, proportionnelles à une telle faute, que se trouve dénué de tout sérieux l'argument nouveau en cause d'appel suivant lequel la sanction prononcée pour refus de port d'une tenue de travail constituerait une discrimination en rapport avec l'apparence physique de l'intéressé alors qu'il s'agissait d'appliquer le règlement intérieur de l'entreprise imposant un tel port à toute le personnel travaillant sur les quais ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher comme elle y était invitée, si, indépendamment de l'obligation du port de chaussures de sécurité, celle de porter l'uniforme de l'entreprise, restrictive de la liberté vestimentaire du salarié, était justifiée pour l'intéressé qui travaillait de nuit, sans aucun contact avec la clientèle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur les sixième et septième moyens réunis :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation prononcée sur les chefs de dispositif relatifs au droit au repos quotidien, au droit individuel à la formation, aux sanctions prononcées les 14 juin et 15 juillet 2005, entraîne l'annulation par voie de conséquence des chefs du dispositif relatifs à la mise à pied prononcée le 15 septembre 2006 et à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de M. X... au titre des frais d'entretien d'uniforme, l'arrêt rendu le 13 octobre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sauf sur ce point, 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'Angers ;

Condamne la société GLS aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société GLS à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin la somme de 2 200 euros, à charge pour cette dernière de renoncer à percevoir l'indemnité prévue par l'Etat ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société GLS à payer la somme de 309,28 euros à M. X... ;

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-sept juin deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour M. X...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande de paiement des primes pour heures de nuit lors des jours fériés ;

AUX MOTIFS QUE selon l'accord collectif du 14 novembre 2001, les primes pour heures de nuit sont versées en fonction du nombre réel d'heures de travail effectif en période nocturne, ce qui exclut clairement toute prime de cette nature les jours fériés ; que Rodolphe X... sera donc débouté des demandes tendant au paiement des sommes suivantes 173,55 euros au titre des primes de nuit, 17,35 pour les congés payés y afférents ;

ALORS QU' aux termes de l'article L 3133-3 du Code du travail le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés ; que le salaire maintenu s'entend du salaire de base et de ses compléments habituels ; qu'aux termes de l'article L 2251-1 du Code du travail une convention ou un accord collectif ne peut comporter que des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ; que dès lors en se fondant, pour exclure le droit de Monsieur X... au paiement d'une prime de nuit les jours fériés, sur l'accord collectif du 14 novembre 2001 disposant que les primes pour heures de nuit sont versées en fonction du nombre réel d'heures de travail effectif en période nocturne, accord défavorable au salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 3133-3 et L. 2251-1 du Code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande en paiement d'une somme de 1.531 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du droit au repos quotidien consécutif de onze heures à l'occasion des visites médicales de la médecine du travail;

AUX MOTIFS PROPRES QUE convoqué à 8 heures ou 8 heures 30, c'est-à-dire dès l'ouverture des services de la médecine du travail qui fonctionnent seulement aux heures ouvrables de la journée, Monsieur X... pouvait bénéficier de 11 heures de repos consécutifs avant de reprendre le travail en soirée vers 22 heures ; qu'aucune faute ne saurait être reprochée à l'employeur qui a organisé ces visites en tenant compte des horaires des médecins du travail et de la nécessité de les prévoir en dehors des horaires nocturnes du salarié.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE les services de la médecine du travail de RENNES sont ouverts entre 8 heures et 17 heures et qu'il n'y a pas d'adaptation proposées aux entreprises qui emploient du personnel de nuit ; que les heures de convocation aux visites sont données par les services de la Médecine du travail pendant ses horaires d'ouverture, que chacune des visites passées par Monsieur X... sont à 8 heures ou 8 heures 30, que la visite dure 30 minutes soit suffisamment tôt pour permettre au salarié de bénéficier des 11 heures de repos consécutives avant de reprendre son travail le soir à 22 heures ;

ALORS QU' aux termes de l'article L 3131-1 du Code du travail tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ; qu'aux termes de la circulaire DRT n° 2002-09 relative au travail de nuit, ce repos doit être pris immédiatement à

l'issue de la période de travail ; que lors de l'organisation des visites médicales de Monsieur X..., qui finissait son travail à 6 heures 50 du matin, l'employeur n'a pas respecté cette règle en lui faisant passer lesdites visites à 8 heures ou 8 heures 30 du matin, voire à 15 heures 30 ; que dès lors, la Cour d'appel qui constatait elle-même que Monsieur X... était convoqué à 8 heures ou 8 heures 30 aux visites médicales n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard dudit texte et l'a violé en décidant que ce salarié avait bénéficié de onze heures de repos consécutifs et qu'aucune faute ne pouvait être reprochée à l'employeur

ALORS surtout QUE Monsieur X... soutenait que le 28 juin, il avait été convoqué non pas à 8 h ou 8h 30 mais à 15 h 30, heure incompatible avec son repos de 11 heures ; qu'en n'examinant pas ce grief, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 3131-1 du Code du travail

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner son employeur à lui payer une somme de 150 euros au titre des frais d'entretien de sa tenue de travail ;

AUX MOTIFS QUE si la charge d'un tel entretien incombe à la société GLS, employeur qui en impose le port dans l'entreprise, Monsieur X... ne justifie d'aucun frais à cet égard ;

ALORS QUE le salarié qui assure l'entretien de son uniforme expose nécessairement des frais que l'employeur est tenu de supporter; qu'en décidant le contraire, faute de justificatifs des frais exposés par le salarié, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard des articles L 1221-1, L 1221-3 du Code du travail et 1135 du Code civil et a violé lesdits textes ;

### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts pour perte du droit individuel à la formation ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... au motif que la rupture dont il a pris acte doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, fait grief à la société GLS de ne pas l'avoir alors informé de ses droits à la formation ; que la prise d'acte, si elle peut en produire les effets n'est toutefois pas un licenciement et que l'absence des mentions exigées dans la lettre de licenciement et notamment celle relative au droit individuel à la formation ne peut être reprochée à l'employeur ;

ALORS QU'aux termes de l'article L 6323-7 du Code du travail l'employeur est tenu d'informer, annuellement, par écrit, chaque salarié du total des droits acquis par lui au titre du droit individuel à la formation ; que dans ses conclusions d'appel, Monsieur X..., outre le défaut de mention de ses droits au titre du DIF lors de la rupture du contrat de travail, reprochait également à son employeur de ne lui avoir jamais fourni cette information au cours de la relation de travail ; qu'en déboutant ce salarié de sa demande sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas manqué, chaque année, à ses obligations au

titre du droit individuel à la formation, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard de l'article L 6323-7 du Code du travail.

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt d'avoir refusé d'annuler les mises à pied prononcées à l'encontre de Monsieur X... les 14 juin et 15 juillet 2005 pour refus de porter la tenue GLS et de l'avoir, en conséquence, débouté de sa demande de rappel de salaire et de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE ces sanctions ont été prises pour refus du port de la tenue de travail, elle-même motivée par l'absence de compensation financière pour les opérations d'habillage et de déshabillage ; que si la réclamation d'une telle compensation certes infondée mais admise par les premiers juges pouvait apparaître incertaine, le port des chaussures de sécurité était comme l'indique le nom de cet équipement indispensable à l'exécution du travail ; que de plus un différend sur la contrepartie à cette obligation, elle-même clairement notifiée dès l'embauche, ne pouvait justifier une désobéissance, laquelle rendait légitimes les mises à pied prononcées, proportionnelles à une telle faute ; que se trouve dénué de tout sérieux l'argument nouveau en cause d'appel suivant lequel la sanction prononcée pour refus de port d'une tenue de travail constituerait une discrimination en rapport avec l'apparence physique de l'intéressé, alors qu'il s'agissait d'appliquer le règlement intérieur de l'entreprise imposant un tel port à tout le personnel travaillant sur les quais ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le règlement intérieur de la SA GLS qui prévoit dans son article 3-3 que le personnel qui travaille sur les quais doit porter les tenues de sécurité a bien été signé par Monsieur X... à son embauche, et que Monsieur X... n'a jamais contesté son attitude de refus d'application de cette règle ;

ALORS QU' aux termes de l'article L 1321-3 du Code du travail le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que les sanctions prononcées à l'encontre de Monsieur X... étant fondées sur le seul refus de porter la « tenue GLS » , composée d'un sweat shirt, d'un pantalon et de chaussettes aux couleurs de l'entreprise, et non de porter la tenue de sécurité, la Cour d'appel ne pouvait décider ces deux sanctions justifiées sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'obligation de porter l'uniforme de l'entreprise, restrictive de la liberté vestimentaire du salarié, était justifiée pour un salarié travaillant exclusivement de nuit sans aucun contact avec la clientèle ; qu'en s'abstenant de procéder à une telle recherche, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard de l'article L 1321-3 du Code du travail.

#### SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir refusé d'annuler la mise à pied prononcée à l'encontre de Monsieur X... le 15 septembre 2006 en raison de son refus de se rendre à une visite médicale fixée au 28 juin 2006 et de l'avoir, en conséquence, débouté de sa demande de rappel de salaire et de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... a été convoqué une première fois le 7 juillet 2006 par

lettre remise en main propre ; que cet entretien n'ayant pu avoir lieu à cause de l'absence du directeur de l'agence, une nouvelle convocation a été adressée le 17 juillet 2006 par lettre recommandée à la seule adresse connue de l'employeur ; que le salarié n'ayant avisé ni son employeur de son déménagement entre temps ni organisé le suivi de son courrier ne peut fonder aucun grief sur ce point, cela d'autant moins qu'il s'est effectivement présenté à cet entretien ; que l'allégation suivant laquelle la tenue de cet entretien pendant la journée aux heures ouvrables privait le salarié, travailleur nocturne, d'un repos continu de 11 heures est dénuée de tout sérieux ; que l'existence de deux convocations à un entretien préalable les 7 et 17 juillet 2006 pour des faits commis le 28 juin 2006, a interrompu la prescription de deux mois de sorte que celle-ci ne peut être utilement invoquée ; qu'il s'est écoulé moins d'un mois entre la tenue effective de l'entretien préalable le 5 septembre 2006 et la mise à pied prononcée le 15 du même mois de sorte qu'aucune violation de l'article L 1332-2 du Code du travail n'est caractérisée ; que le refus de se rendre à une visite médicale était le second du genre ; que destiné à assurer le respect des obligations concernant la santé des travailleurs, il justifiait une mise à pied de deux jours ;

ALORS D'UNE PART QUE la Cour d'appel, qui constatait que Monsieur X... n'avait pas été destinataire de la lettre recommandée du 17 juillet 2006 le convoquant à un entretien préalable pour le 5 septembre suivant, ce que confirmait l'employeur, ne pouvait déclarer régulière la procédure ayant abouti au prononcé d'une mise à pied de deux jours le 15 septembre 2006, du seul fait de la présence du salarié à cet entretien sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée si le salarié n'avait pas été avisé de la tenue de l'entretien du 5 septembre 2006 que par simple information orale donnée le matin même, sans nouvelle convocation, faisant que ledit entretien ne pouvait tenir lieu d'entretien préalable ; qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles L 1332-2 et R 1332-1 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QU' aux termes de l'article R 4624-28 du Code du travail le temps nécessité par les examens médicaux est rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail ; qu' il résulte des termes de l'arrêt que Monsieur X... n'a obtenu qu'en cours de procédure devant la Cour d'appel le règlement de la somme de 52,22 euros représentant le salaire correspondant au temps consacré aux visites médicales de la médecine du travail effectuées en dehors de ses horaires de travail nocturnes ; que compte tenu du refus opposé jusque là par son employeur, en violation du texte précité, aux demandes de paiement des sommes dues, Monsieur X... était fondé à refuser de se présenter à un nouvel examen médical ; qu'en décidant néanmoins que le refus du salarié justifiait une mise à pied de deux jours, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard de l'article L 1333-1 du Code du travail ;

ALORS ENFIN QU' aux termes de l'article L 3131-1 du Code du travail tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ; qu'aux termes de la circulaire DRT n° 2002-09 relative au travail de nuit, ce repos doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail ; que lors de l'organisation des visites médicales de Monsieur X..., qui finissait son travail à 6 heures 50 du matin, l'employeur n'a pas respecté cette règle en lui faisant passer lesdites visites à 8 heures ou 8 heures 30 du matin, voire à 15 heures 30 ; que dès lors, la Cour d'appel qui constatait elle-même que Monsieur X... était convoqué à 8 heures ou 8 heures 30 aux visites médicales n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard dudit texte et l'a violé en décidant que l'allégation suivant laquelle la tenue de cet entretien pendant la journée aux heures ouvrables privait le salarié,

travailleur nocturne, d'un repos continu de onze heures était dénuée de tout sérieux.

ALORS surtout QUE Monsieur X... soutenait que le 28 juin, il avait été convoqué non pas à 8 h ou 8h 30 mais à 15 h 30, heure incompatible avec son repos de 11 heures ; qu'en n'examinant pas ce grief, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 3131-1 du Code du travail

## SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Monsieur X... s'analysait en une démission et d'avoir, en conséquence, débouté ce salarié de ses demandes d'indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... invoque les manquements suivants : 1- non paiement de l'intégralité des indemnités de congés payés, 2- non paiement de la prime d'habillage et de déshabillage, 3- violation du repos quotidien de 11 heures , 4- non paiement du temps passé pour les examens médicaux, 5- sanctions disciplinaires infondées ; que les griefs 2,3 et 5 ont été ci-dessus écartés par la Cour ; qu'il reste sur le grief 1 une somme impayée de 77,84 euros ; que sur le quatrième, la somme de 52,22 euros a été réglée dès qu'elle a été réclamée ; que la modicité de ces sommes dues en vertu de calculs discutés ne permet pas de retenir l'existence de manquements de l'employeur suffisamment graves pour justifier l'initiative prise par Rodolphe X... de rompre le contrat de travail ; qu'il doit d'ailleurs être surabondamment observé que cette prise d'acte est du même jour que la convocation de l'intéressé, assortie d'une mise à pied conservatoire, à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave ; que faute de manquements suffisamment graves pour la justifier, la prise d'acte par Rodolphe X... de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'une démission et prive ce dernier de tout droit à indemnité ;

ALORS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur l'un ou l'autre, ou l'ensemble des six premiers moyens du pourvoi établira l'accumulation des manquements de la société GLS à ses obligations tant légales que contractuelles justifiant la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Monsieur X... et entraînera nécessairement, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile la cassation du chef du dispositif de l'arrêt relatif à la prise d'acte de la rupture.

---

## Analyse

**Publication :**