



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 septembre 2021, 19-19.622, Inédit

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 19-19.622
ECLI:FR:CCASS:2021:SO00929
Non publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 08 septembre 2021

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon, du 15 mai 2019

Président

M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Alain Bénabent , SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret

Texte intégral

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 septembre 2021

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 929 F-D

Pourvoi n° W 19-19.622

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 SEPTEMBRE 2021

La société Akka ingénierie process, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 19-19.622 contre l'arrêt rendu le 15 mai 2019 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale A), dans le litige l'opposant à M. [K] [O], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Alain Bénabent, avocat de la société Akka ingénierie process, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [O], après débats en l'audience publique du 2 juin 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Lyon, 15 mai 2019), M. [O] a été engagé le 8 octobre 2010 par la société Akka ingénierie process (la société), en qualité d'ingénieur d'étude.

2. A la suite de son licenciement le 2 août 2013, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

3. 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.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, alors :

« 1°/ que si, en cas de litige, la preuve de l'existence et du nombre d'heures de travail accomplies n'incombe spécialement à aucune des parties, il appartient néanmoins au salarié d'étayer préalablement 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 ; qu'en l'espèce, pour faire droit à la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a relevé que celui-ci produisait "un extrait du code du travail de la fédération de Russie, dont il ressort que les heures normales de travail ne peuvent excéder quarante heures par semaine (article 91), que les heures accomplies au-delà de cette durée sont considérées comme des heures supplémentaires (article 99), et que les heures de travail peuvent être réduites à trente-cinq heures au maximum dans certains cas (article 92)" ; qu'en se déterminant de la sorte, quand ces éléments, impropres à fournir une quelconque information sur les horaires effectivement réalisés par le salarié dans le cadre de sa mission en Russie, n'étaient pas suffisamment précis pour étayer sa demande, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ qu'en outre, pour faire droit à la demande de ce salarié en paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a relevé que celui-ci produisait "un contrat de travail en date du 5 avril 2011 conclu entre la société Pcma Rus auprès de laquelle il était détaché et une tierce personne, dont il ressort que celle-ci effectuait quarante heures de travail par semaine au sein de la société précitée, dans le créneau horaire suivant : 9 heures à 17 heures 40" ; qu'en se fondant ainsi sur le contrat de travail d'un salarié d'une société tierce, détaché dans la société dans laquelle le salarié exerçait sa mission, insusceptible de fournir une quelconque information sur les horaires effectivement réalisés par ce dernier dans le cadre de sa mission en Russie pour étayer sa demande, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a constaté que le salarié produisait, outre un extrait du code du travail de la Fédération de Russie, dont il ressortait que la durée légale maximale du travail y est de quarante heures par semaine, un contrat de travail établissant que la société auprès de laquelle il était détaché exigeait bien de ses salariés une telle durée. Elle a encore constaté que le salarié produisait un décompte des heures supplémentaires effectuées pendant sa mission pour les années 2011 et 2012, soit 5 heures supplémentaires par semaine travaillée.

6. Ayant fait ressortir que la demande était fondée sur des éléments suffisamment précis quant aux heures que le salarié prétendait avoir accomplies, afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre en produisant ses propres éléments, la cour d'appel a, sans encourir les griefs du moyen, fait une exacte application de l'article L. 3171-4 du code du travail.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 1°/ que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen de cassation, du chef de dispositif l'ayant condamnée à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, celle du chef de dispositif de l'arrêt l'ayant condamnée à payer une somme à titre d'indemnité de travail dissimulé ;

2°/ que la condamnation de l'employeur à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé nécessite que soit caractérisé l'élément intentionnel de la dissimulation ; qu'en l'espèce, la société faisait valoir, dans ses conclusions d'appel, que la législation russe ne fixait pas la durée légale du travail à quarante heures hebdomadaires, mais que cette durée constituait la durée maximale de travail, de sorte que le caractère intentionnel de la prétendue dissimulation des heures effectuées par le salarié n'était pas établi ; qu'en retenant, pour condamner la société à payer à ce salarié une somme à titre d'indemnité de travail dissimulé, que "l'article 4 de l'avenant au contrat de travail du 18 mars 2011 ne permettait pas à l'employeur d'ignorer que le salarié était tenu de respecter la durée légale du travail en vigueur en Russie, soit quarante heures" de sorte que l'employeur avait "sciemment omis de déclarer les heures supplémentaires effectuées par le salarié au cours de sa mission, en ne le rémunérant que trente-cinq heures par semaine" sans répondre à ce moyen de nature à établir que la société ignorait que le salarié travaillait quarante heures en Russie, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

8. Le moyen qui, pris en sa première branche, invoque une cassation par voie de cassation, est privé de portée du fait du rejet du premier moyen et, sous couvert de défaut de réponse à conclusions, ne tend, dans sa seconde branche, qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine, par la cour d'appel, du caractère intentionnel du travail dissimulé.

9. Il n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Akka ingénierie process aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Akka ingénierie process et la condamne à payer à M. [O] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit septembre deux mille vingt et un. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Akka ingénierie process

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir condamné la société Akka Ingénierie Process à payer à M. [O] la somme de 6.071,25 € à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre 607,12 € de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « les parties sont d'accord pour reconnaître que M. [O] a effectué une mission auprès de la société PSA de Kaluga du 7 avril 2011 au 31 août 2012 ; que l'article 4 de l'avenant au contrat de travail du 18 mars 2011 afférent à cette mission stipule notamment que « compte tenu du lieu d'exercice de l'activité professionnelle du salarié en Russie, il sera soumis aux seules dispositions législatives de ce même pays en matière de réglementation sur la durée du travail (notamment repos hebdomadaire et horaires de travail) » ; que cette formulation est reprise dans les ordres de mission à l'étranger du salarié des 21 mars et 26 décembre 2011 versés aux débats par l'employeur ; qu'à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires, M. [O] produit : - un extrait du code du travail de la fédération de Russie, dont il ressort que les heures normales de travail ne peuvent excéder 40 heures par semaine (article 91), que les heures accomplies au-delà de cette durée sont considérées comme des heures supplémentaires (article 99), et que les heures de travail peuvent être réduites à 35 heures au maximum dans certains cas (article 92) ; - contrat de travail en date du 5 avril 2011 conclu entre la société Pcoma Rus auprès de laquelle était détaché M. [O] et une tierce personne, dont il ressort que celle-ci effectuait 40 heures de travail par semaine au sein de la société précitée, dans le créneau horaire suivant : 9 h à 17h40 ; - un décompte des heures supplémentaires effectuées par M. [O] pendant sa mission à [Localité 1] pour les années 2011 et 2012, soit 5 heures supplémentaires par semaine travaillée ; que M. [O], qui était à temps plein et ne démontre pas qu'il bénéficiait d'horaires de travail réduits en application de l'article 92, devait donc effectuer 40 heures de travail et non seulement 35 heures, comme le soutient l'employeur ; qu'aussi, les éléments produits sont suffisamment précis pour étayer la demande d'heures supplémentaires du salarié ; que l'échange de courriels du 27 avril 2012 quant à l'organisation Man du 27 avril au 15 mai 2012 n'établit pas que M. [O] bénéficiait de contrepartie en repos pour les heures effectuées au-delà de 35 heures ; que par ailleurs, l'échange de courriels de mai et juin 2013 quant à des demandes de congés et de Rtt de M. [O] n'est pas afférent à la contrepartie en repos considérée ; qu'enfin, il n'est pas démontré que la rémunération de M. [O] pendant sa mission en Russie incluait le paiement d'heures supplémentaires ; que les décomptes produits par M. [O], non contredits par l'employeur, établissent donc qu'il a accompli 300 heures supplémentaires au cours de sa mission, à hauteur de 5 heures supplémentaires par semaine travaillée ; que la société Akka Ingénierie Process sera condamnée à payer à M. [O] la somme de 6.071,25 € à titre de rappel de salaire de ce chef, outre 607,12 € au titre des congés payés afférents, en tenant compte d'un taux horaire de 16,19 € non critiqué par l'employeur » ;

1°/ ALORS QUE si, en cas de litige, la preuve de l'existence et du nombre d'heures de travail accomplies n'incombe spécialement à aucune des parties, il appartient néanmoins au salarié d'étayer préalablement 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 ; qu'en l'espèce, pour faire droit à la demande de M. [O] en paiement d'heures supplémentaires, la Cour d'appel a relevé que celui-ci produisait « un extrait du code du travail de la fédération de Russie, dont il ressort que les heures normales de travail ne peuvent excéder 40 heures par semaine (article 91), que les heures accomplies au-delà de cette durée sont considérées comme des heures supplémentaires (article 99), et que les heures de travail peuvent être réduites à 35 heures au maximum dans certains cas (article 92) » (cf. arrêt, p. 5) ; qu'en se déterminant de la sorte, quand ces éléments, impropres à fournir une quelconque information sur les horaires effectivement réalisés par M. [O] dans le cadre de sa mission en Russie, n'étaient pas suffisamment précis pour étayer sa demande, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ ALORS QU' en outre, pour faire droit à la demande de M. [O] en paiement d'heures supplémentaires, la Cour d'appel a relevé que celui-ci produisait un « contrat de travail en date du 5 avril 2011 conclu entre la société Pcoma Rus auprès de laquelle était détaché M. [O] et une tierce personne, dont il ressort que celle-ci effectuait 40 heures de travail par semaine au sein de la société précitée, dans le créneau horaire suivant : 9 h à 17h40 » (cf. arrêt, p. 5) ; qu'en se fondant ainsi sur le contrat de travail d'un salarié d'une société tierce, détaché dans la société dans laquelle M. [O] exerçait sa mission, insusceptible de fournir une quelconque information sur les horaires effectivement réalisés par ce dernier dans le cadre de sa mission en Russie pour étayer sa demande, la Cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir condamné la société Akka Ingénierie Process à payer à M. [O] la somme de 14.000 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE « la cour a considéré que la société Akka Ingénierie Process était redevable d'heures supplémentaires à l'égard de M. [O] ; que l'article 4 de l'avenant au contrat de travail du 18 mars 2011 ne permettait pas à l'employeur d'ignorer que le salarié était tenu de respecter la durée légale du travail en vigueur en Russie, soit 40 heures ; qu'aussi, l'employeur a sciemment omis de déclarer les heures supplémentaires effectuées par le salarié au cours de sa mission, en ne le rémunérant que pour 35 heures par semaine ; que la société Akka Ingénierie Process sera condamnée à payer à M. [O] la somme de 14.000 € à titre d'indemnité de travail dissimulé en application de l'article précité, en tenant compte d'un salaire mensuel moyen brut de 2.333,33 € pour le salarié au moment de la mission considérée » ;

1°/ ALORS QUE la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen de cassation, du chef de dispositif ayant condamné la société Akka Ingénierie Process à payer à M. [O] la somme de 6.071,25 € à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre 607,12 € de congés payés afférents entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, celle du chef de dispositif de l'arrêt ayant condamné la société Akka Ingénierie Process à lui payer la somme de 14.000 € à titre d'indemnité de travail dissimulé ;

2°/ ALORS QUE la condamnation de l'employeur à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé nécessite que soit caractérisé l'élément intentionnel de la dissimulation ; qu'en l'espèce, la société Akka Ingénierie Process faisait valoir, dans ses conclusions d'appel, que la législation russe ne fixait pas la durée légale du travail à 40 heures hebdomadaires, mais que cette durée constituait la durée maximale de travail, de sorte que le caractère intentionnel de la prétendue dissimulation des heures effectuées de M. [O] n'était pas établi ; qu'en retenant, pour condamner la société Akka Ingénierie Process à payer à M. [O] la somme de 14.000 € à titre d'indemnité de travail dissimulé, que « l'article 4 de l'avenant au contrat de travail du 18 mars 2011 ne permettait pas à l'employeur d'ignorer que le salarié était tenu de respecter la durée légale du travail en vigueur en Russie, soit 40 heures », de sorte que l'employeur avait « sciemment omis de déclarer les heures supplémentaires effectuées par le salarié au cours de sa mission, en ne le rémunérant que 35 heures par semaine » (cf. arrêt, p. 6), sans répondre à ce moyen de nature à établir que la société Akka Ingénierie Process ignorait que M. [O] travaillait 40 heures en Russie, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir dit le licenciement de M. [O] sans cause réelle et sérieuse, condamné en conséquence la société Akka Ingénierie Process à lui payer les sommes de 7.368 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 736,80 € de congés payés afférents, de 2.456 € à titre d'indemnité de licenciement, et de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dit que les sommes allouées supporteraient, s'il y avait lieu, le prélèvement des cotisations et contributions sociales, et ordonné, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le remboursement par la société des allocations chômage versées à compter du jour du licenciement jusqu'à la décision, dans la limite de quatre mois ;

AUX MOTIFS QUE « quant au bien-fondé du licenciement, il résulte de la lettre de licenciement que la société Akka Ingénierie Process reproche à M. [O] plusieurs manquements constitutifs d'un comportement d'insubordination, à savoir la prise de deux jours de RTT les 26 et 27 juin 2013 sans autorisation préalable, un défaut de réponse à ses appels téléphoniques et à un courriel du 28 juin 2013 jusqu'au 1er juillet 2013, un retard dans la transmission du rapport d'activité du mois de juin 2013, une absence de conformité de notes de frais et à un ordre de mission, l'utilisation d'un logiciel non adapté pour une demande de congés en date du 23 juillet 2013 ; qu'il convient d'examiner successivement ces griefs : - prise de RTT sans autorisation préalable : (?) M. [O], qui était en mission à l'usine Renault de [Localité 2] (76) du 18 février au 30 juin 2013, n'a pas sollicité l'autorisation préalable de M. [S], son supérieur hiérarchique, avant de prendre deux jours de RTT (réduction du temps de travail) les 26 et 27 juin 2013, ayant seulement transmis à Mme [M], assistante de gestion, sa demande de jours de RTT ; que les échanges de courriels intervenus en mai 2013 entre l'employeur et M. [O] font apparaître que : - le salarié n'a été informé que le 24 mai 2013 de ce qu'il pouvait reporter 10 jours de congés payés, prévus initialement du 17 au 28 juin 2013, compte tenu des contraintes de sa mission, - M. [O] était à l'initiative de cette demande de report, l'ayant évoqué avec M. [S] dès le 5 mars 2013 ; que si M. [O] a omis d'informer M. [S] de la prise de jours de RTT les 26 et 27 juin 2013, l'employeur n'établit pas avoir interdit au salarié de poser les jours considérés avant la fin du mois de juin 2013 ; que par ailleurs, l'employeur ne démontre pas que le salarié n'a pas respecté une procédure particulière quant à la prise des jours considérés, au regard de l'usage dont l'intéressé fait état ; qu'enfin, il ne prouve pas que les jours de RTT litigieux ont occasionné une quelconque gêne à son client, la société Renault ; que le caractère fautif de la prise des jours de RTT de M. [O] n'est pas établi ; - défaut de réponse aux appels téléphoniques et à un courriel du 28 juin 2013 : que par courriel du 28 juin 2013 à 13h46, M. [S] a fait part à M. [O] de ce qu'il essayait de le joindre depuis plusieurs jours suite à son absence en raison de la prise de congés payés non validés et a exigé qu'il joigne téléphoniquement un tiers ; que l'employeur, qui ne pouvait ignorer que le salarié était en RTT les 26 et 27 juin 2013, compte-tenu du message adressé par celui-ci à Mme [M], ne soutient pas que M. [O] était absent de son lieu de mission le vendredi 28 juin 2013 ; qu'il ne démontre pas qu'il n'a pas pu joindre le salarié ce jour-là, en raison d'un comportement fautif de l'intéressé ; que ce grief n'est pas établi ; - retard dans la transmission du rapport d'activité du mois de juin 2013 : que l'employeur reproche à M. [O] de n'avoir transmis que le 18 juillet 2013 un rapport d'activité pour le mois de juin 2013, alors que ce rapport devait être transmis au plus tard le 22 juin 2013, et que le salarié avait fait l'objet de six relances ; qu'un échange de courriels du 18 juillet 2013 entre l'employeur et M. [O] montre que celui-ci n'a adressé qu'à cette date le rapport litigieux ; que néanmoins, l'employeur ne justifie ni de la date butoir ni des relances dont il fait état ; qu'en outre, le salarié était en congé du 1er au 12 juillet 2013 ; qu'aussi, ce grief n'est pas établi, à défaut de démonstration par l'employeur d'un défaut de respect volontaire de ses directives ; - absence de conformité de notes de frais à un ordre de mission et utilisation d'un logiciel inadéquat pour une demande de congés en date du 23 juillet 2013 : que ces deux derniers griefs résultent d'un courriel adressé le 23 juillet 2013 par M. [O] à Mme [M], soit postérieurement à la réception par celui-ci de la convocation à l'entretien préalable ; que les échanges de courriels d'avril et juin 2013 entre M. [S] et le salarié révèlent que celui-ci était encore dans l'attente le 6 juin 2013 de son ordre de mission pour l'intervention qu'il effectuait depuis février 2013 au profit de la société Renault à [Localité 2] ; que l'employeur ne produit aucun ordre de mission signé par le salarié, de telle sorte qu'il n'établit pas l'absence de concordance des notes de frais du salarié pour les mois de juin et juillet 2013 avec un ordre de mission liant les parties ; qu'enfin, l'employeur ne démontre pas la faute commise par le salarié dans le cadre de l'utilisation du logiciel Syges Web ; qu'il convient d'observer qu'au contraire, dans le courriel du 23 juillet 2013, celui-ci s'assurait auprès de l'assistante de gestion que sa demande de congés pour mi-août 2013, faite par l'intermédiaire de ce logiciel, avait bien été prise en compte ; que les griefs reprochés à M. [O] n'étant pas avérés, le licenciement de celui-ci ne repose ni sur une faute grave, ni même sur une cause réelle et sérieuse ; que quant aux demandes en paiement, M. [O] avait 30 ans et une ancienneté de 2 ans et 9 mois dans l'entreprise au moment du licenciement ; qu'il percevait à cette date un salaire mensuel brut moyen de 2.456 € ; que les sommes sollicitées par M. [O] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de licenciement ne font l'objet d'aucune critique de la part de l'employeur ; qu'aussi, la société Akka Ingénierie Process sera condamnée à payer à M. [O] les sommes réclamées par celui-ci de ces chefs, soit 7.368 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 736,80 € au titre des congés payés afférents, 2.456 € à titre d'indemnité de licenciement ; qu'en application des articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du code du travail, le salarié qui a une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement 11 salariés au moins, ce qui est le cas de la société Akka Ingénierie Process, peut prétendre, en l'absence de réintégration dans l'entreprise, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que M. [O] a bénéficié de l'allocation de retour à l'emploi à hauteur de la somme mensuelle brute de 1.395,30 € jusqu'en décembre 2014, et ne justifie pas de sa situation financière depuis cette dernière date ; que compte-tenu de ces éléments et des circonstances de la rupture, la société Akka Ingénierie Process sera condamnée à lui payer la somme de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que par ailleurs, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié à compter du jour du licenciement jusqu'à la présente décision, dans la limite de 4 mois » ;

ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; que le manquement du salarié à ses obligations contractuelles constitue une faute grave qui rend impossible son maintien dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, aux termes de l'article 8, relatif aux obligations du salarié, du contrat de travail du 18 octobre 2010, M. [O] s'est engagé à observer « les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail, telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise » (cf. p. 5) ; qu'à cet égard, l'article 5, relatif aux « retards et absences », du titre II du règlement intérieur fixant les « règles générales et permanentes relatives à la discipline », stipulait que « sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel ainsi que du droit de retrait, toute absence prévisible ou départ anticipé doit être autorisé(e) préalablement par la Direction » (cf. p. 7) ; que la Cour d'appel a expressément relevé que « M. [O], qui était en mission à l'usine Renault de Sandouville (76) du 18 février au 30 juin 2013, n'a pas sollicité l'autorisation préalable de M. [S], son supérieur hiérarchique, avant de prendre deux jours de RTT (réduction du temps de travail) les 26 et 27 juin 2013, ayant seulement transmis à Mme [M], assistante de gestion, sa demande de jours de RTT » (cf. arrêt, p. 7) ; qu'en décidant néanmoins que « le caractère fautif de la prise des jours de RTT de M. [O] n'est pas établi », aux motifs que l'employeur n'établissait pas « avoir interdit au salarié de poser les jours considérés avant la fin du mois de juin 2013 », et ne démontrait pas « que le salarié n'(avait) pas respecté une procédure particulière quant à la prise des jours considérés » (cf. arrêt, p. 8 § 1), la Cour d'appel a violé l'article 1134 (devenu 1103) du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1226-1 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2021:SO00929