

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 5 mars 2014

N° de pourvoi: 12-24456

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00443

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Piwnica et Molinié, 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... a été engagé le 27 novembre 2007 par la société Sauer NG en qualité de chef d'atelier puis a conclu le 1er juillet 2008 un contrat de travail avec la société Sauer et Cie, devenue société BGS rouleaux ; qu'il s'est trouvé en arrêt maladie du 9 novembre 2009 au 15 février 2010, au terme duquel il a été déclaré par le médecin du travail apte avec réserves, avant d'être déclaré inapte à son poste, à la suite de deux examens médicaux ; que le salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 1er juin 2010, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié doit apporter au soutien de sa demande des éléments de fait de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral, et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral ; qu'après avoir relevé que M. X... faisait état de modifications de ses fonctions, du retrait de ses responsabilités de chef d'équipe, de l'attribution de tâches dégradantes et humiliantes, la cour d'appel qui a considéré que le salarié n'apportait pas d'éléments laissant supposer d'un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient aux juges du fond de prendre en considération l'ensemble des éléments invoqués par le salarié qui peuvent être de nature à faire présumer un harcèlement moral ; qu'après avoir constaté que M. X... soutenait qu'on ne lui avait pas

fourni les outils de travail nécessaires à sa charge, la cour d'appel qui n'a pas pris en compte cet élément de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ que la modification illicite du contrat de travail est de nature à faire présumer un harcèlement moral ; qu'après avoir relevé que M. X..., engagé en qualité de chef d'équipe, s'était retrouvé sans équipe et avait été amené à effectuer de la maintenance, du nettoyage et des livraisons, la cour d'appel a considéré que la qualification et la rémunération étant restées inchangées, ces changements ne constituaient pas une modification du contrat de travail ; qu'en statuant ainsi, quand la suppression des responsabilités était de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°/ que l'obligation faite à un chef d'atelier de démonter et remonter des rouleaux, nettoyer des bennes, ranger le hangar, séparer et identifier les produits, faire l'état du stock, nettoyer des pièces et démonter une palette, est de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que ces tâches de démontage, remontage, nettoyage, rangement et identification, étaient celles de tous les membres de l'atelier, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant apprécié les éléments de fait et de preuve produits par les deux parties, le moyen, qui se borne à soutenir que les éléments produits par le seul salarié étaient de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, est inopérant ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'absence d'une salariée en congé de maternité n'ouvrait pas un poste disponible mais simplement un remplacement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le caractère temporaire d'un poste n'interdisait pas de proposer celui-ci en reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare fondé le licenciement et déboute M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 19 juin 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 de Chambéry ;

Condamne la société BGS rouleaux aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société BGS rouleaux et la condamne 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 cinq mars deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 35. 581, 32 euros pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Jean-Pierre X... soutient que la SARL BGS Rouleaux a eu la volonté de l'exclure du groupe en le plaçant dans une fonction qui était inférieure à la

sienne, en ne lui fournissant pas les outils de travail nécessaires sans justification et en encourageant l'hostilité des autres salariés à son égard ; qu'à l'appui de ses dires, il produit essentiellement les programmes d'atelier, plan d'actions, liste de délais, mot manuscrit ou courriel qui lui étaient adressés par Bruno Y..., directeur technique, manifestant selon lui sa rétrogradation et l'attribution de tâches dégradantes et humiliantes à effectuer devant les autres salariés ; que sur ces documents, il apparaît qu'il doit démonter et remonter des rouleaux, nettoyer des bennes, ranger le hangar, séparer et identifier les produits, faire l'état du stock, nettoyer des pièces, démonter une palette, ; que ces tâches sont extrêmement variées, mais le sont pour tous les membres de l'atelier ; que F. C..., autre chef d'équipe fait du remontage avec Bruno Y... qui est directeur technique, le nettoyage de bennes ne concerne pas que Jean-Pierre X... mais également F. C...et un autre salarié ; que la liste des délais est communiquée aux trois chefs d'équipe et au directeur administratif et financier ; que le plan d'action avant la visite de l'assureur concerne tout l'atelier : à Jean-Pierre X... revient la charge de vérifier et de faire en sorte que bois/ carton/ papier ne soit pas stocké près de l'usine, hangar, bennes pour éviter tout risque de propagation d'incendie ; que le nettoyage de la poussière sur hotte et moteur mélangeur, le dégagement de l'accès à toutes les armoires électriques, tâches plus manuelles sont prescrites, non à lui, mais à M. Z..., affecté à la confection ; que d'autres courriels versés montrent également que Bruno Y... lui demande compte de son service en tant que chef d'équipe, l'état des commandes, des bons de déconsignation, prévoit des réunions ; que la lecture des pièces versées par les deux parties met à jour une évolution de la situation ; qu'en juillet 2008, après 7 mois passés dans le petit atelier de Goussainville qu'il dirigeait en qualité de chef d'atelier, Jean-Pierre X... a entendu exercer les mêmes fonctions dans l'atelier de Chassieu ; qu'or, après quelques mois et compte tenu des difficultés économiques importantes de la société, la direction a changé, la SARL BGS Rouleaux étant rachetée par trois salariés dont Bruno Y... qui a attendu de tous les salariés efforts et polyvalence et qui a exercé une réelle direction des activités de l'atelier en y participant au même titre que les chefs d'équipe ; qu'il a rappelé cet état de fait à Jean-Pierre X... dans plusieurs courriers ; que le contrôle plus important dans cette structure a conduit au constat d'un manque de productivité et d'efficacité qui a été pointé au cours d'un entretien début janvier 2009 puis le 26 janvier 2009 ; qu'un compte-rendu a été établi notant, malgré son statut d'agent de maîtrise, une expérience acquise à Goussainville et une formation à son arrivée, une insuffisance de démontage et une absence de montage sans que le salarié ne puisse exciper d'une difficulté particulière, ou expliciter le souhait de modifications nécessaires pour améliorer la situation ; qu'un objectif lui a été fixé dans un délai de deux semaines ; que son bon état d'esprit a été noté et la direction lui a affirmé son soutien ; que les termes employés et la procédure adoptée montrent l'absence de défiance de la SARL BGS Rouleaux à son égard et la volonté de trouver le bon mode de fonctionnement dans un contexte économique difficile où, comme le souligne Jean-Pierre X..., l'atelier connaît un important turn over de salariés et de nombreuses absences ; que le médecin du travail a cerné la problématique ; qu'il explique à la SARL BGS Rouleaux que Jean-Pierre X... veut exercer ses fonctions comme il le faisait à Goussainville, avec moins de manutention, et vit la nouvelle situation comme une rétrogradation alors que les postes de Chassieu, basés sur la polyvalence, impliquent tous de la manutention et des gestes répétés ; qu'il conclut en soulignant leur divergence sur la définition du poste de chef d'équipe ; que toute la difficulté est là ; que dans cet atelier, tout le monde doit tout faire, et Jean-Pierre X... est nostalgique d'un poste plus structuré dans lequel, exerçant les fonctions de chef d'atelier, il n'avait pas de contrôle hiérarchique direct ; que cette approche différente ne constitue cependant pas un harcèlement, la direction ayant essayé de le soutenir, de lui permettre de s'adapter aux nouvelles contraintes, de susciter ses propositions de modification d'organisation sans obtenir de réponses convaincantes ; que le jugement sera donc confirmé sur ce point ;

AUX MOTIFS ADOPTES QU'au préalable il convient de rappeler que monsieur X... avait été recruté en décembre 2007 comme responsable d'atelier par la société Sauer NG sur le site de Goussainville, site sur lequel il se trouvait seul à diriger une équipe, ne rencontrant que ponctuellement des membres de sa hiérarchie dont monsieur Y... ; qu'or, par suite des difficultés économiques rencontrées par cette société qui appartenait à un groupe, le salarié avait été reclassé en juillet 2008 à un poste de chef d'équipe à Chassieu au sein d'une société filiale ; que cette société était en janvier 2009 reprise pour l'euro symbolique par des cadres de l'entreprise pour devenir la SARL BGS Rouleaux Sauer France et il n'est pas contesté que la SARL BGS Rouleaux Sauer France n'appartient pas à un groupe et que suite à sa création elle a elle-même rencontré des difficultés économiques mais aussi un fort absentéisme et un important turn over ; que dans ce contexte le fait que monsieur X... n'ait pas retrouvé une équipe permanente à encadrer, la constitution d'équipes étant fonction de la charge et de la nature du travail-s'explique par le fait que les salariés étaient peu nombreux et devaient être polyvalents et qu'il n'était pas possible de retrouver une organisation comparable à celle que le demandeur avait pu connaître au moment de son embauche sur un autre site ; que de même le fait que monsieur Jean-Pierre X... ait été amené à effectuer de la maintenance, du nettoyage ou des livraisons se comprend puisque la nouvelle société devait faire face à un absentéisme récurrent et, dans le même temps les difficultés économiques rencontrées ne lui permettaient pas de procéder à des embauches de cariste, manutentionnaire ou livreur ; que la société a, à plusieurs reprises, attiré l'attention du salarié sur le fait qu'il ne pouvait au sein de cette nouvelle structure revendiquer un travail comparable à celui qu'il effectuait à Goussainville ; que dès lors il faut retenir que si les conditions de travail de monsieur X... ont été modifiées il n'y a jamais eu modification du contrat de travail dans la mesure où le salarié a conservé sa qualification et sa rémunération, d'autre part ces nouvelles conditions ont été imposées à l'ensemble des salariés, quelque soit leur positionnement hiérarchique, puisque tous ont été amenés à tour de rôle à effectuer des tâches telles que le nettoyage ou l'entretien ; qu'en conséquence Monsieur X... est défaillant dans la charge de la preuve lui incombant d'établir des éléments de fait permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et il sera débouté de sa demande de dommages et intérêts ;

1) ALORS QUE le salarié doit apporter au soutien de sa demande des éléments de fait de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral, et au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral ; qu'après avoir relevé que monsieur X... faisait état de modifications de ses fonctions, du retrait de ses responsabilités de chef d'équipe, de l'attribution de tâches dégradantes et humiliantes, la cour d'appel qui a considéré que le salarié n'apportait pas d'éléments laissant supposer d'un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2) ALORS QU'il appartient aux juges du fond de prendre en considération l'ensemble des éléments invoqués par le salarié qui peuvent être de nature à faire présumer un harcèlement moral ; qu'après avoir constaté que monsieur X... soutenait qu'on ne lui avait pas fourni les outils de travail nécessaires à sa charge, la cour d'appel qui n'a pas pris en compte cet élément de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE la modification illicite du contrat de travail est de nature à faire présumer un harcèlement moral ; qu'après avoir relevé que monsieur X..., engagé en qualité de chef d'équipe, s'était retrouvé sans équipe et avait été amené à effectuer de la maintenance, du nettoyage et des livraisons, la cour d'appel a considéré que la qualification et la rémunération étant restées inchangées, ces changements ne constituaient pas une modification du contrat de travail ; qu'en statuant ainsi, quand la suppression des responsabilités était de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour

d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4) ET ALORS QUE l'obligation faite à un chef d'atelier de démonter et remonter des rouleaux, nettoyer des bennes, ranger le hangar, séparer et identifier les produits, faire l'état du stock, nettoyer des pièces et démonter une palette, est de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que ces tâches de démontage, remontage, nettoyage, rangement et identification, étaient celles de tous les membres de l'atelier, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR débouté monsieur Jean-Pierre X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; AUX MOTIFS PROPRES QUE la décision du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique annulant la décision de l'inspecteur du travail confirmant l'inaptitude du salarié ayant été elle-même annulée par le tribunal administratif par décision du 22 novembre 2011, le fondement du licenciement prononcé à raison de l'inaptitude du salarié est avérée ; qu'elle concerne tant le poste de travail occupé par le salarié, chef d'atelier, que « tout poste comportant manutention et gestes répétés des bras », le médecin du travail concluant que monsieur Jean-Pierre X... « restait apte à un poste purement administratif » ; que pour affiner ses recherches de reclassement, la SARL BGS Rouleaux s'est rapprochée du médecin du travail, lui a rappelé son étude concrète du poste lors de sa venue à deux reprises dans les locaux de l'entreprise les 4 et 19 mars 2010 et l'a interrogé sur la possibilité d'aménager un poste conformément aux restrictions posées et sur les tâches susceptibles d'être accomplies par Jean-Pierre X... ; que le 26 mars 2010, le médecin a répondu qu'aucun poste en atelier, à aucune étape du process de fabrication ne lui semblait compatible avec l'état de santé de Jean-Pierre X... et que son aptitude résiduelle conduisait à s'interroger sur un poste purement administratif ; que le 2 avril 2010, la SARL BGS Rouleaux a indiqué à Jean-Pierre X... n'avoir aucun poste purement administratif disponible et interroger les sociétés partenaires ; que ces dernières ont répondu par la négative ; que Jean-Pierre-X... a contesté à plusieurs reprises ne pas pouvoir reprendre son poste de chef d'atelier en arguant un aménagement facile dans la mesure où seuls les mouvements des poignets devaient être exclus et même invoquant sa guérison ; qu'il fait en cela abstraction de la décision d'inaptitude aujourd'hui définitive ; que l'employeur était tenu de respecter les prescriptions du médecin du travail ; que dans ce cadre, les recherches de reclassement faites en partenariat avec le médecin du travail se sont avérées vaines, tous les postes nécessitant des mouvements proscrits par l'état de santé de Jean-Pierre X... ; qu'aucun poste administratif n'était disponible, l'absence d'une salariée en congé de maternité n'ouvrant pas un poste disponible mais simplement un remplacement, et aucun reclassement externe n'a été trouvé ; qu'enfin, le poste de chauffeur qu'évoque Jean-Pierre X... comme poste de reclassement nécessite un permis poids lourds dont il ne disposait pas et des manutentions de chargement et déchargement qu'il ne pouvait réaliser ; que le licenciement est dès lors fondé ;

1) ALORS QUE l'employeur doit proposer au salarié inapte tout emploi comparable et disponible, susceptible de permettre son reclassement dans l'entreprise, impliquant au besoin une mutation, une transformation de poste, ou un aménagement du temps de travail ; que ces emplois disponibles comprennent les emplois pourvus par voie de contrats à durée déterminée, ainsi que ceux pour lesquels une modification du contrat de travail du salarié est nécessaire ; qu'après avoir relevé que Jean-Pierre X... restait apte à un poste purement administratif, et qu'une salariée, occupant un poste de nature administrative, était absente pour cause de congé maternité, la cour d'appel qui a considéré qu'aucun poste de reclassement n'était disponible, a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2) ALORS QUE la brièveté du délai entre l'avis d'inaptitude et la déclaration d'impossibilité

de procéder au reclassement du salarié est de nature à priver de caractère sérieux la tentative de reclassement ; qu'après avoir constaté que, sur interrogation de la SARL BGS Rouleaux, le médecin du travail avait précisé, le 26 mars 2010, qu'aucun poste en atelier, à aucune étape du processus de fabrication ne lui semblait compatible avec l'état de santé du salarié, et qu'en conséquence l'employeur avait indiqué à celui-ci, dès le 2 avril 2010, n'avoir aucun poste purement administratif disponible, la cour d'appel qui a considéré sérieuse la tentative de reclassement opérée en moins d'une semaine, a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3) ALORS QU'il incombe à l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte, au sein de l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que les juges du fond ne peuvent se fonder uniquement sur l'avis du médecin du travail pour considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement ; que la cour d'appel a relevé que le médecin du travail ayant précisé qu'aucun poste en atelier ne lui semblait compatible avec l'état de santé de monsieur X... l'employeur avait, en conséquence, indiqué au salarié n'avoir aucun poste disponible ; qu'en se fondant sur le seul avis du médecin du travail, quand celui-ci ne dispensait pas l'employeur de son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

4) ET ALORS QUE l'employeur doit se trouver dans l'impossibilité de reclasser le salarié définitivement inapte à son poste de travail pour pouvoir le licencier ; qu'en se bornant à constater que le médecin du travail avait estimé qu'aucun poste en atelier ne lui semblait compatible avec l'état de santé de monsieur X... et que les recherches de reclassement faites en partenariat avec celui-ci s'étaient avérées vaines, quand il lui appartenait de vérifier si l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de reclasser le salarié inapte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande de paiement d'heures supplémentaires à hauteur de 30. 670, 64 euros, outre 3. 067, 06 euros au titre des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 2121-1 du code du travail pose le principe de ce que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ; que constituent seules des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail et donnant lieu à rémunération à un taux majoré celles qui correspondent à un travail commandé ou effectué avec l'accord au moins implicite de l'employeur ; que l'article L. 3171-4 du code du travail énonce qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'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 utile ; qu'il appartient cependant au salarié de fournir préalablement au juge, des éléments de nature à étayer sa demande ; que l'horaire collectif diffusé à compter du 9 juin 2009 était le suivant : du lundi au jeudi de 7h30 à 12 et de 12h30 à 15h40 outre un temps de nettoyage et de maintenance de 15h40 à 15h45, et le vendredi de 7h30 à 11h50 outre 10 minutes de nettoyage et de maintenance ; que Jean-Pierre X... affirme néanmoins avoir effectué régulièrement 50 heures par semaine soit un horaire du lundi au vendredi de 6h45 à 16 heures avec la même pause déjeuner ; qu'il n'expose pas les raisons d'un tel horaire alors que la SARL BGS Rouleaux fait état d'un manque de productivité de sa part et, pour lui permettre de mieux s'organiser, allège sa tâche en janvier 2009 ; que de plus, le décompte présenté, assez linéaire par l'affirmation de 18 heures supplémentaires hebdomadaires et très rarement 14 ou 10

comporte à l'évidence des invraisemblances et des erreurs ; qu'il débute en janvier 2008 alors que son contrat de travail avec la société Sauer et Compagnie devenue la SARL BGS Rouleaux a été conclu le 1er juillet 2008 ; qu'il ne tient pas compte de jours de congés payés en 2008 alors que le bulletin de salaire de 2009 (1er bulletin de paie produit) montre que 6 jours ont été pris, ni de l'impact des deux jours de mise à pied en septembre 2009 sur l'horaire réalisé ; qu'il mentionne par ailleurs un nombre extrêmement important d'heures supplémentaires réalisées entre le 23 février et le 13 mars 2009 (25 + 30 + 30) sans explication particulière ; que contrairement à ses affirmations, le compte rendu de l'entretien avec Bruno Y..., Chrystel A...et Patrick B...ne mentionne pas la réalisation d'heures supplémentaires de sa part mais souligne au contraire son manque d'efficacité en relevant qu'un poste de lancement ne représente pas un temps complet ; que par ailleurs, lorsqu'il fait état dans son courrier du 17 février 2009 en réponse à ce compte rendu de nombreuses heures supplémentaires effectuées, la SARL BGS Rouleaux lui répond dès le 5 mars qu'il lui appartient de faire son travail dans les heures imparties selon l'horaire collectif en vigueur, les heures supplémentaires devant rester exceptionnelles et en tout état de cause être validées par la direction ; que Jean-Pierre-X... ne fait pas état d'heures commandées puisqu'il n'indique pas les motifs impératifs lui imposant de dépasser l'horaire contractuel ; que le planning qu'il produit, relatif aux tâches de F. C..., ne le concerne pas ; qu'ainsi, Jean-Pierre X... n'apporte pas d'élément de fait autre que ses affirmations pour étayer sa demande sur la période citée et à hauteur du quantum sollicité ;

1) ALORS QU'il n'appartient au salarié que de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires ; qu'après avoir constaté que monsieur X... a présenté un décompte des heures supplémentaires qu'il avait effectuées, et qu'il avait fait état de ces nombreuses heures supplémentaires dans un courrier qu'il avait adressé à la direction de son entreprise, la cour d'appel qui a considéré que le salarié n'apportait pas d'éléments de fait autre que ses affirmations pour étayer sa demande, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2) ET ALORS SUBSIDIAIREMENT QU'en matière d'heures supplémentaires, la charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties, et qu'il n'appartient pas au salarié de prouver le bien-fondé de sa demande ; qu'en retenant que monsieur X... n'indiquait pas les motifs impératifs lui imposant de dépasser l'horaire contractuel, pour dire qu'il ne faisait pas état d'heures commandées par la direction et rejeter sa demande, la cour d'appel qui a attendu du salarié qu'il en prouve le bien-fondé, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 19 juin 2012