RÉSUMÉ :

Lorsque le salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif, l'employeur doit procéder à un décompte de la durée du travail dans les conditions de l'article D. 3171-8 du code du travail

Texte intégral

Cassation partielle
numéros de diffusion : 1044
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO01044

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 13 novembre 2025

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1044 FS-B

Pourvoi n° N 23-19.055

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 NOVEMBRE 2025

Mme [F] [O] [J], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° N 23-19.055 contre l'arrêt rendu le 24 mai 2023 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Ayor water and heating solutions, exerçant sous le nom commercial Somatherm, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [O] [J], de la SCP Richard, avocat de la société Ayor water and heating solutions, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 8 octobre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Laplume, Rodrigues, Segond, Thibaud, conseillères référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 24 mai 2023), Mme [O] [J] a été engagée en qualité de responsable SAV, statut cadre, par la société Ayor water and heating solutions, à compter du 6 janvier 2003. Elle a été promue le 27 mars 2012 au poste de directrice marketing opérationnel et administration des ventes.

2. Le 24 janvier 2019, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé et en résiliation du contrat de travail, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la salariée sollicitait le paiement de 61 927,58 euros correspondant à la réalisation entre 2016 et 2018 de 994 heures supplémentaires, soit réalisation de deux heures supplémentaires par jour (1h sur sa pause déjeuner et 1h le soir), sur une moyenne de 221 jours par an, et 540 heures supplémentaires effectuées ponctuellement en raison de missions spécifiques saisonnières soit trois heures supplémentaires par jour sur une période de vingt jours, quatre fois par an, qu'elle indiquait qu'elle avait travaillé tôt le matin, pendant la pause de midi et le soir, reprenant sous forme de tableaux de synthèse les heures supplémentaires qu'elle disait avoir effectuées de manière hebdomadaire sur les années 2016 à 2018, renvoyant pour chaque semaine soit aux impressions d'écran de fichiers sur lesquels elle a travaillé comportant l'heure d'enregistrement de chaque fichier, à la fin de la réalisation de sa tâche, soit les courriels adressés portant mention des heures tardives, et qu'elle

produisait également une attestation qui confirmait qu'elle travaillait régulièrement "en dehors de ses heures de travail et même jour et nuit" ; qu'il en résulte que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre ; qu'en outre, il ressort des conclusions de l'employeur que ce dernier se bornait à critiquer les éléments versés par la salariée sans produire d'élément de contrôle de la durée du travail ; que la cour d'appel, pour débouter la salariée de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, a affirmé que le tableau de synthèse, qui ne portait aucune mention des heures effectuées quotidiennement, se contentant d'affirmer un nombre d'heures supplémentaires par semaine (semaine 1 : 8h, semaine 2 : 15h, semaine 3 : 20h, semaine 4 : 16h) avec renvoi sur certaines semaines à des pièces jointes, n'était pas suffisamment précis pour permettre à l'employeur de fournir les horaires effectivement réalisés, que le contrat de travail prévoyait que "la durée journalière et hebdomadaire du travail de Mme [O] [J] ne peut être fixée à l'avance", qu'elle disposait contractuellement d'une faculté de décaler ses horaires de présence, pour un temps de travail hebdomadaire fixé à 37h30 et qu'elle pouvait partir plus tôt pour des raisons personnelles indiquant notamment dans certains courriels adressés à sa hiérarchie compenser par un travail entre 12h et 14h, que certains courriels produits sur la période comprise entre février et novembre 2017 étaient ainsi envoyés sur la pause méridienne sans qu'il soit démontré que la salariée ait été privée de son temps de pause qui avait pu être décalé, qu'un grand nombre de messages électroniques avaient été envoyés sur les heures de journée de travail, certains avaient consisté à transférer des pièces jointes et dans tous les cas n'apportaient pas de réponse à des interrogations ou demandes urgentes de sorte que la salariée n'était pas tenue d'y répondre à des heures tardives ; que par motifs adoptés, elle a ajouté que les documents fournis par la salariée ne pouvaient être considérés comme la preuve formelle d'heures supplémentaires effectuées à la demande de son employeur, et que le statut de cadre et la rémunération de la salariée et sa liberté d'exécuter ses heures de travail selon son propre planning allaient dans le sens de l'employeur ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée et 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 :

4. 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 des membres compétents de l'inspection 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.

5. 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.

6. 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.

7. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'un rappel de salaire, au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que celle-ci indique qu'elle a travaillé tôt le matin, pendant la pause de midi et le soir, reprenant sous forme de tableaux de synthèse les heures supplémentaires qu'elle dit avoir effectuées de manière hebdomadaire sur les années 2016 à 2018, renvoyant pour chaque semaine soit aux impressions d'écran de fichiers sur lesquels elle a travaillé comportant l'heure d'enregistrement de chaque fichier, à la fin de la réalisation de sa tâche, soit les courriels adressés portant mention des heures tardives. L'arrêt ajoute que le tableau de synthèse, qui ne porte aucune mention des heures effectuées quotidiennement, se contentant d'affirmer un nombre d'heures supplémentaires par semaine ainsi : semaine 1 : 8h, semaine 2 : 15h, semaine 3 : 20h, semaine 4 : 16h avec renvoi sur certaines semaines à des pièces jointes, n'est pas suffisamment précis pour permettre à l'employeur de fournir les horaires effectivement réalisés.

8. L'arrêt relève que le contrat de travail prévoyait que la durée journalière et hebdomadaire du travail ne peut être fixée à l'avance, que la salariée disposait contractuellement d'une faculté de décaler ses horaires de présence, pour un temps de travail hebdomadaire fixé à 37h30 et qu'elle pouvait partir plus tôt pour des raisons personnelles indiquant notamment dans certains courriels adressés à sa hiérarchie compenser par un travail entre 12h et 14h. L'arrêt précise que certains courriels produits sur la période comprise entre février et novembre 2017 sont ainsi envoyés sur la pause méridienne sans qu'il soit démontré que la salariée ait été privée de son temps de pause qui a pu être décalé. L'arrêt ajoute qu'un grand nombre de messages électroniques ont été envoyés sur les heures de journée de travail et que certains ont consisté à transférer des pièces jointes et dans tous les cas n'apportaient pas de réponse à des interrogations ou demandes urgentes de sorte que la salariée n'était pas tenue d'y répondre à des heures tardives.

9. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée 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 la seule salariée, a violé le texte susvisé.

Et sur le troisième moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en résiliation du contrat de travail et de ses demandes financières au titre de la rupture du contrat, alors :

« 1°/ qu'aux termes de l'article D. 3171-8 du code du travail, "Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes : 1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ; 2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié." ; que ce texte impose donc un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du travail de tous les salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif et non pas seulement de ceux qui sont membres d'une équipe au sens de l'article D. 3171-7 et qui travaillent à ce titre par relais, par roulement ou par équipes successives ; qu'en affirmant que Mme [O] [J] ne pouvait invoquer l'absence de respect de décompte journalier des heures de travail par l'employeur au visa de l'article D. 3171-8 du code du travail, qui ne concernait que les salariés travaillant en organisation par relais, par roulement ou par équipes successives, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE et du droit fondamental consacré à l'article 31, § 2, de la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE, arrêt du 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, point 60) ; que l'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, prévue à l'article 4, § 1, et à l'article 6, § 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé

des travailleurs (CJUE, arrêt du 14 mai 2019, point 62) ; que Mme [O] [J] invoquait cette décision de la CJUE pour justifier l'obligation de l'employeur de décompter le temps de travail journalier ; qu'en affirmant que Mme [O] [J] ne pouvait invoquer l'absence de respect de décompte journalier des heures de travail par l'employeur au visa de l'article D. 3171-8 du code du travail, quand un tel décompte s'imposait quoi qu'il en soit à l'employeur en vertu de son obligation de sécurité, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

11. L'employeur soulève l'irrecevabilité du moyen comme étant nouveau et mélangé de fait et de droit.

12. Cependant, le moyen est né de l'arrêt.

13. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 4121-1 et D. 3171-8 du code du travail :

14. Il résulte du premier de ces textes que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

15. Aux termes du second de ces textes, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

1° quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

16. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps du temps de travail et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C- 55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, point 62).

17. Pour débouter la salariée de sa demande en résiliation du contrat de travail, l'arrêt retient que la salariée ne peut invoquer l'absence de respect de décompte journalier des heures de travail par l'employeur au visa de l'article D. 3171-8 du code du travail, qui ne concerne que les salariés travaillant en organisation par relais, par roulement ou par équipe successives, ce qui n'était pas son cas.

18. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée n'était pas soumise à l'horaire collectif, de sorte que l'employeur devait procéder à un décompte de la durée du travail dans les conditions prévues par l'article D. 3171-8 du code du travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si ce manquement rendait impossible la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la société Ayor water and heating solutions de sa demande au titre de la procédure abusive, l'arrêt rendu le 24 mai 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

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

Condamne la société Ayor water and heating solutions aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Ayor water and heating solutions et la condamne à payer à Mme [O] [J] 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 publiquement le treize novembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Sommer, SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Richard
Décision attaquée : Cour d'appel Bordeaux 2023-05-24 (Cassation partielle)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.