18 février 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-14.172

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00198

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION

Il résulte de l'article L. 8241-2 du code du travail que l'obligation de verser au salarié mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice des salaires conformes aux dispositions légales ou conventionnelles ou aux stipulations contractuelles qui lui sont applicables pèse sur l'entreprise prêteuse, laquelle demeure l'employeur, à charge pour elle, en cas de manquement à cette obligation, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice dès lors qu'une faute a été commise par cette dernière. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir retenu que l'entreprise prêteuse demeurait bien l'employeur du salarié et que le contrat de droit local signé avec l'entreprise utilisatrice ne privait pas d'effectivité les dispositions législatives et conventionnelles françaises régissant ses rapports avec lui, même durant la période d'expatriation de celui-ci, en déduit que la demande en paiement des heures supplémentaires est valablement dirigée contre l'entreprise prêteuse

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 février 2026

Rejet

M. FLORES, président

Arrêt n° 198 FS-B

Pourvoi n° A 24-14.172

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 18 FÉVRIER 2026

La société Saipem, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 24-14.172 contre l'arrêt rendu le 29 mars 2024 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [B] [P], domicilié [Adresse 3],

2°/ à France travail, anciennement dénommé Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Segond, conseillère référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Saipem, et l'avis de Mme Molina, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 21 janvier 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Segond, conseillère référendaire rapporteure, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillères, Mmes Laplume, Rodrigues, Thibaud, conseillères référendaires, Mme Molina, avocate générale 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 conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 mars 2024), M. [P] a été engagé en qualité de technicien service matériel par la société Bouygues offshore, aux droits de laquelle vient la société Saipem, selon contrat à durée indéterminée du 1er août 2002.

2. Au début de l'année 2019, le salarié a été affecté à des missions en Azerbaïdjan pour le compte de la société Scona (l'entreprise utilisatrice), filiale de la société Saipem (l'entreprise prêteuse). Il a conclu un contrat de travail soumis au droit local avec l'entreprise utilisatrice.

3. Une explosion ayant eu lieu sur la barge où était embarqué le salarié, le 8 mai 2019, celui-ci a été placé en arrêt de travail et a repris le travail le 6 octobre 2019.

4. Le 16 octobre 2020, l'entreprise utilisatrice a mis fin à la mission du salarié en Azerbaïdjan et l'entreprise prêteuse l'a convoqué, le 19 octobre, à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

5. Le 2 novembre 2020, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire de son contrat de travail et paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat.

6. Le salarié a été licencié le 13 novembre 2020 par l'entreprise prêteuse.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Motivation

7. 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.

Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

8. L'entreprise prêteuse fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ qu'il résulte des dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail que, durant sa période de mission, le salarié mis par la société Saipem à disposition de sa filiale azerbaïdjanaise, la société Scona, conservait le bénéfice des seules dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié dans l'entreprise prêteuse ; qu'en outre, il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la durée du travail à prendre en considération était celle qui était prévue par le contrat de travail

de droit local signé par M. [P] avec la filiale azerbaïdjanaise, la société Scona et que seule cette dernière établissait les fiches de paie du salarié ; qu'en affirmant que la société Saipem demeurait néanmoins tenue, pendant la période de mise à disposition, de verser au salarié des salaires conformes tant aux dispositions légales que conventionnelles mais aussi aux stipulations contractuelles qui sont applicables à cette société mère française pour en déduire que cette dernière était tenue au paiement des heures supplémentaires dans les conditions du droit français, sans préciser sur quelle disposition légale ou conventionnelle ou sur quelle stipulation contractuelle elle se fondait pour en décider ainsi et contrairement à ses énonciations relatives à l'application du contrat de travail de droit local liant le salarié à l'utilisatrice pour la durée de la période de mise à disposition, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 8241-2, L. 1251-21 et L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'application combinée des dispositions des articles L. 8241-2 et L. 1251-21 du code du travail que, pendant la durée d'une opération de mise à disposition, seule l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail et notamment de ce qui a trait à la durée du travail ; qu'en outre, il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la durée du travail prévue résultait d'un contrat de travail de droit local signé par M. [P] avec la société azerbaïdjanaise qui seule établissait les fiches de paie du salarié ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions de la société Saipem, si l'utilisateur n'était pas seul tenu de comptabiliser les heures effectuées et de les rémunérer en application du droit azerbaïdjanais, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8241-2, L. 1251-21 et L. 3171-4 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, le contrôle des heures accomplies ne pouvait être exercé que par l'utilisateur local sans que l'employeur ait la charge de l'effectuer, de telle sorte qu'en faisant néanmoins peser la charge de la preuve des heures effectuées sur la société Saipem, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Selon l'article L. 8241-2 du code du travail, la convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse. Pendant la période de prêt de main-d?uvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

10. Il en résulte que l'obligation de verser au salarié mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice des salaires conformes aux dispositions légales ou conventionnelles ou aux stipulations contractuelles qui lui sont applicables, pèse sur l'entreprise prêteuse laquelle demeure l'employeur, à charge pour elle, en cas de manquement à cette obligation, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice dès lors qu'une faute a été commise par cette dernière.

11. Aux termes de 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.

12. Après avoir retenu, à bon droit, que l'entreprise prêteuse demeurait bien l'employeur du salarié et que le contrat de droit local signé avec l'entreprise utilisatrice ne privait pas d'effectivité les dispositions législatives et conventionnelles françaises régissant ses rapports avec lui, même durant la période d'expatriation de celui-ci en Azerbaïdjan, la cour

d'appel en a exactement déduit que la demande en paiement des heures supplémentaires était valablement dirigée contre l'entreprise prêteuse.

13. Ayant, ensuite, constaté que le salarié avait été soumis à un cycle de travail de 35 jours travaillés / 35 jours de repos avec une durée hebdomadaire de travail de quatre-vingt-quatre heures, dont l'employeur ne précisait pas le fondement juridique, et relevé que ce cycle de travail n'était au surplus pas respecté, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié pouvait se prévaloir d'un décompte de la durée du travail et des heures supplémentaires dans un cadre hebdomadaire.

14. Ayant encore constaté que le salarié fournissait des éléments suffisamment précis quant aux heures de travail effectuées pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments présentés par l'une et l'autre des parties, a estimé que le salarié avait accompli des heures supplémentaires et fixé en conséquence les créances salariales s'y rapportant.

15. La cour d'appel, qui a ainsi précisé le fondement juridique de la condamnation prononcée et procédé à la recherche prétendument omise visée au moyen pris en sa deuxième branche, a légalement justifié sa décision.

Moyens

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

16. L'entreprise prêteuse fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à rembourser à France travail les indemnités de chômage versées du jour du licenciement au jour de la décision, alors « qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 8241-2 et L. 1251-21 du code du travail que, pendant la durée d'une opération de mise à disposition, seule l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail parmi lesquelles l'obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié mis à sa disposition ; qu'à supposer même que l'entreprise prêteuse demeure tenue elle-même d'une obligation de sécurité vis-à-vis du salarié qu'elle a mis à disposition de l'une de ses filiales, il s'en déduit tout au plus que l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge ; que la cour d'appel ne pouvait faire peser comme elle l'a fait sur la seule société Saipem la responsabilité de l'entier manquement à l'obligation de sécurité tel qu'elle l'a constaté et la condamner seule à réparer le préjudice qui en est résulté, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions de cette société, s'il ne convenait pas de distinguer selon la nature du manquement et en fonction des obligations respectives de chacune des deux sociétés ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans procéder de la sorte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-20, L. 8241-2 et L. 1251-21 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

17. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4121-1 et L. 1251-21 du code du travail que l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de

prévention des risques.

18. Il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail 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.

19. Après avoir retenu, à bon droit, que l'entreprise prêteuse restait l'employeur du salarié et qu'à ce titre elle n'était pas déchargée de son obligation de sécurité, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié justifiant d'une durée hebdomadaire de travail de quatre-vingt-quatre heures prévue par le contrat de travail de droit local, la tenue régulière de réunions durant la nuit et le non-respect du cycle de travail, démontrait ainsi qu'il subissait une charge et un rythme de travail de nature à mettre en danger sa santé, et estimé que l'employeur ne pouvait ignorer le non-respect du cycle de travail, prévu tant par les avenants au contrat de travail que par le contrat de droit local, puisqu'il suivait voire organisait les départs et les retours de son salarié, a pu en déduire que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. Elle a souverainement apprécié le préjudice moral en lien avec ce manquement.

20. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

21. L'entreprise prêteuse fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat à la date du 13 novembre 2020, de la condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre congés payés afférents, et à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées au salarié du jour du licenciement au jour de la décision dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, alors :

« 1°/ qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt attaqué sur le deuxième ou troisième moyen entraînera par voie de conséquence sa censure en ce qu'il a confirmé le jugement qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [P], ces chefs de l'arrêt étant reliés par un lien de dépendance nécessaire ;

2°/ que la cour d'appel a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail qui liait M. [P] à la société Saipem au motif que cette dernière aurait manqué à ses obligations contractuelles en ne respectant pas le rythme et la durée du travail convenue, en imposant au salarié une surcharge de travail et en ne prenant aucune mesure de nature à préserver sa santé lors de la reprise du travail au sein de la filiale azerbaïdjanaise à la suite de l'accident du travail dont il avait été victime ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher la part de responsabilité qui incombait à la société utilisatrice dans de pareils manquements à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 8241-2 du code du travail et de l'article 1224 du code civil ;

3°/ qu'enfin, pour confirmer la résiliation judiciaire du contrat de travail qui liait la société Saipem et M. [P], la cour d'appel a retenu que "contrairement à ce qu'affirme l'employeur dans sa lettre de licenciement, le rôle de M. [P], qui s'est limité à fournir des câbles électriques (...) n'a pas été déterminant dans la survenance de l'explosion" ; qu'en retenant de tels motifs dans le cadre de l'instance relative à la résiliation judiciaire du contrat de travail au cours de laquelle les griefs invoqués à l'appui du licenciement du salarié n'avaient pas à être examinés et alors qu'une autre instance est en cours relative à la régularité du licenciement de M. [P], la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant, en violation de l'article L. 1231-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

22. Le rejet des deux premiers moyens prive de portée le moyen, pris en sa première branche, qui invoque une cassation par voie de conséquence.

23. La cour d'appel, qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté, d'une part, que l'employeur n'avait pas respecté le rythme et la durée du travail convenus et avait imposé au salarié une surcharge de travail et, d'autre part, qu'il n'avait pris aucune mesure de nature à préserver sa santé lors de la reprise du travail au sein de la filiale azerbaïdjanaise à la suite de l'accident du travail dont il avait été victime, a pu en déduire, sans être tenue de procéder à la recherche visée au moyen pris en sa deuxième branche que ses constatations rendaient inopérante et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par le moyen pris en sa troisième branche, que les manquements invoqués par le salarié étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

24. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Saipem aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix-huit février deux mille vingt-six 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.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de douai d2
29 mars 2024 (n°22/01242)

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-02-2026
- Cour d'appel de Douai D2 29-03-2024