

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 30 mai 2018

N° de pourvoi: 16-20634

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00807

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, 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 (Lyon, 17 mai 2016), que M. X... a été engagé par la société Colly services le 18 janvier 1979 en qualité de technicien SAV itinérant ; que, selon avenant du 26 novembre 1996, le salarié était rémunéré selon un horaire fixe de 42 heures hebdomadaires, auquel s'ajoutait un forfait de 16 heures hebdomadaires au titre des déplacements professionnels ; que le salarié, faisant valoir que ses temps de trajet devaient être considérés comme du temps de travail effectif en application de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt du 10 septembre 2015 C-266/14, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes à ce titre ;

Sur les deuxième, troisième et cinquième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires alors, selon le moyen :

1°/ qu'en application de l'article 177 du traité instituant la Communauté économique européenne, toute juridiction nationale doit tenir compte de la réponse donnée par la Cour de justice de l'Union européenne dans le cadre d'une question préjudicielle qui lui a été posée sur l'interprétation d'une directive dans la mesure où ce droit est applicable aux faits de la cause ; que même dans le cas où la directive n'a pas d'effet direct, les dispositions internes doivent être appliquées en tenant compte de ces décisions ; que la décision de la Cour de justice est applicable à des situations nées antérieurement ; que, par arrêt du 10 septembre 2015 (aff. 266/14), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur ; que, pour débouter M. X... de sa demande de nullité de la convention de forfait pour non-paiement des temps de déplacement entre son domicile et ses clients, la cour d'appel a relevé que les décisions émanant de la Cour de justice de l'Union européenne ne peuvent être appliquées aux litiges entre particuliers et que la réponse donnée par la Cour de justice de l'Union européenne dans sa décision du 10 septembre 2015 dans le cadre d'une question préjudicielle tendant à l'interprétation de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne pouvait être directement transposée et rendue opposable aux parties à une autre instance judiciaire ; qu'en statuant ainsi, en refusant d'interpréter le droit national non directement contraire en conformité avec la directive, la cour d'appel a violé l'article 177 du traité instituant l'union européenne, ensemble l'article L. 3121-4 interprété à la lumière de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ;

2°/ qu'en relevant que la Cour de justice a précisé que le mode de rémunération des travailleurs dans une telle situation relève non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national lors même que le mode de rémunération n'exclut nullement la prise en compte du temps de déplacement domicile/client des salariés itinérants fixée par la règle communautaire, la cour d'appel a violé l'article 177 du traité instituant l'union européenne, ensemble l'article L. 3121-4 interprété à la lumière de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ;

3°/ que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles; qu'il résulte de la directive 2003/88 que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; qu'en estimant que la convention de forfait de M. X... qui comportait une compensation financière destinée à rémunérer de manière forfaitaire le temps consacré à ses différents déplacements professionnels au-delà duquel il était également indemnisé de ses frais de déplacement sans rechercher si le forfait hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels en plus du forfait de 42 heures de travail, outre l'indemnisation des frais de déplacement au-delà du forfait de 16 heures, respectait le droit à la santé et au repos de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, ensemble l'article 31 de la Charte des droits

fondamentaux de l'Union européenne et du droit à la santé et au repos ;

Mais attendu, qu'ainsi que l'a énoncé l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne C-266/14 du 10 septembre 2015 (Tyco, points 48 et 49), il résulte de la jurisprudence de la Cour que, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (voir arrêt Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 38, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 32, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, points 81 et 83), et que, partant, le mode de rémunération des travailleurs dans une situation telle que celle en cause au principal, dans laquelle les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur, relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national ;

Et attendu que la cour d'appel, après avoir exactement retenu par motifs adoptés qu'en application de l'article L. 3121-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, a estimé que le salarié avait été indemnisé de ses temps de déplacement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre du non-respect des repos compensateurs et de la durée maximale hebdomadaire de travail alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation qui sera prononcée sur le premier et/ou le deuxième moyen emportera par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail et aux repos compensateurs, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ que l'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur au titre des heures supplémentaires réellement accomplies ; que, pour débouter M. X... de sa demande de paiement des repos compensateurs sans rechercher si la réalisation des heures supplémentaires avait généré des repos compensateurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-11 du code du travail ;

3°/ que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne

sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par les articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail, qui incombe à l'employeur ; qu'en reprochant à M. X... de n'avoir pas démontré qu'un quelconque dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire avait été outrepassée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et partant violé les articles 1315 du code civil et L. 3121-34 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le moyen est rendu sans portée en sa première branche du fait du rejet des premier et deuxième moyens ;

Attendu, ensuite, qu'aux termes de l'article L. 3121-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a exactement retenu, par motifs propres et adoptés, que le temps de déplacement ne pouvait être additionné au forfait horaire hebdomadaire et, par voie de conséquence, pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales, a, par ces seuls motifs, et sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente mai deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à voir dire et juger que la convention de forfait figurant à son contrat illicite et en conséquence D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de condamnation de la société Colly Services à lui payer un rappel d'heures supplémentaires et de congés payés

afférents ;

AUX MOTIFS QU' en l'espèce, antérieurement à l'entrée en vigueur des deux textes précités, monsieur Mohamed X... a signé le 25 novembre 1996, conjointement avec son employeur, une convention de forfait, modifiant son contrat de travail initial ; que cette clause est notamment rédigée en ces termes : « Eu égard à la nature particulière des fonctions de monsieur X..., de la latitude dont il dispose dans l'organisation de son contrat de travail chez le client, ainsi que de la large indépendance exclusive d'horaires précis et déterminés, les parties signataires conviennent de déterminer un horaire hebdomadaire forfaitaire de travail de 42 heures. De même, un forfait hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels sera appliqué entre les parties au taux normal. En conséquence, monsieur X... percevra une rémunération mensuelle brute de 13.967 francs. Ladite rémunération tient compte des dépassements d'horaires inhérentes à ses fonctions, monsieur X... ne pouvant prétendre au paiement d'heures supplémentaires et à des repos compensateurs, en dehors des heures travaillées les samedis et dimanches et jours fériés... » ; que monsieur X... ne conteste pas l'existence d'une telle convention de forfait, prévoyant en effet un nombre d'heures de travail hebdomadaire et forfaitaire de 42 heures ; que les parties s'opposent en revanche sur la qualification pouvant être donnée au forfait de 16 heures hebdomadaires consacrées au temps de déplacement de monsieur X... lui permettant de rejoindre les différents sites d'intervention ; qu'il est en effet prétendu par l'appelant que ce temps de transport aurait dû être comptabilisé et rémunéré en tant que temps de travail, tandis que la société COLLY SERVICES a toujours considéré, notamment à l'occasion de ses réponses écrites (cf Pièces 2, 14) que les heures de route ne pouvaient être considérées comme des heures de travail effectif ; que l'article L3121-1 du code du travail dispose que la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que l'article 3121-4 dispose toutefois que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ; que s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière ; qu'il n'est pas contesté par l'appelant qu'au titre des temps de transport, sont concernés des déplacements entre son domicile et son lieu de travail, mais également des déplacements entre plusieurs sites d'intervention au cours d'une même journée de travail ; que seul le temps consacré à ces derniers, en application des dispositions de l'article L3121-4 du code du travail, peut être qualifié de temps de travail effectif ; que cependant l'appelant a cité un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 10 septembre 2010 (CJUE C-266/14 septembre 2015) ; qu'à cette occasion, la Cour a répondu à une question préjudicielle posée par la Cour Nationale espagnole ; qu'il lui a été en effet demandé si l'article 2 de la Directive 2003/98 devait être interprété « en ce sens que, lorsqu'un travailleur qui n'a pas un lieu de travail fixe, mais doit se déplacer chaque jour de son domicile au siège d'un client de l'entreprise différent chaque jour, mais doit se déplacer chaque jour de son domicile au siège d'un autre client différent lui aussi (selon un itinéraire ou une liste communiquée la veille) dans les limites d'une zone géographique plus ou moins grande dans les conditions du litige au principal, le temps que ce travailleur consacre à se déplacer en début ou en fin de journée de travail, doit-il être considéré comme du « temps de travail », au sens de la définition qu'en donne l'article 2 de la directive, ou, au contraire, doit-il être considéré comme une période de repos ? » ; qu'il a également été rappelé que l'article 2 de la directive 89/391 a précisé que le temps de travail devait s'entendre comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur, dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ; que le temps de repos a été défini à contrario comme le temps non consacré au travail ; que la Cour de

Justice de l'Union Européenne a ainsi remarqué que la directive précitée ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos, mais que ces notions du droit de l'Union doivent être définies selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs ; que l'article 2 de cette directive ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger ; que la Cour de Justice de l'Union Européenne a considéré que « lorsque des travailleurs se trouvant dans des circonstances telles que celles en cause au principal utilisent un véhicule de fonction pour se rendre depuis leur domicile chez un client désigné par leur employeur, ou pour retourner à leur domicile depuis le site d'un tel client et pour se rendre du site d'un client à un autre pendant leur journée de travail, ces travailleurs doivent, lors de ces déplacements, être considérés comme étant « au travail » au sens de l'article 2 point 1 de la même directive: que cependant tant les Directives européennes que les décisions émanant de la Cour de justice de l'Union Européenne ne peuvent être directement appliqués aux litiges entre particuliers ; qu'en outre, la décision de la cour de justice du 10 septembre 2015 répondait à une question préjudicielle tendant à l'interprétation d'une directive européenne ; que cette réponse ne peut être directement transposée et rendue opposable aux parties à une autre instance judiciaire ; qu'il appartiendrait le cas échéant aux Etats membres de mettre en conformité leur propre législation avec une telle Directive ; qu'en outre la Cour de Justice a précisé que le mode de rémunération des travailleurs dans une telle situation relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national » ; qu'en l'espèce, la convention de forfait litigieuse contient expressément une compensation financière destinée à rémunérer, de manière forfaitaire, le temps consacré par monsieur X... à ses différents déplacements ; qu'il est en effet stipulé par l'avenant signé par monsieur X... en 1996 qu'un forfait hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels serait appliqué entre les parties, et ce, au taux normal ; qu'il est également établi qu'au-delà de la rémunération du temps passé, monsieur X... était également indemnisé de ses frais de déplacement ; qu'un tel forfait avait pour principal de répondre à l'extrême liberté de monsieur X... dans l'organisation de son planning de travail et de ses déplacements ; qu'enfin s'il est possible de constater que les bulletins de salaires remis à monsieur X... ne distinguent pas entre le paiement des heures de travail effectif et celui des heures de déplacement, monsieur X... savait qu'il s'agissait d'une simple application de la convention de forfait qu'il avait signé de nombreuses années auparavant ; que ces bulletins de salaires contiennent en outre bien le détail des primes qui lui ont été allouées, non comprises dans le forfait, telle que la prime de déplacement à l'étranger, et la prime d'ancienneté ; qu'ainsi, il ne peut être considéré que la convention de forfait signée par les parties est illicite, étant conforme aux dispositions légales de l'article L3121-4 du code du travail, et prévoyant une rémunération effective et forfaitaire des temps de déplacement de monsieur X... ; que des dispositions spéciales ont également été prises pour les périodes travaillées au cours des fins de semaine et des jours fériés ; qu'il ne peut en effet être considéré dans un tel cas que la durée légale et maximale du travail n'a pas été respectée ; qu'en conséquence, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a déclaré la convention de forfait licite et débouté monsieur Mohamed X... de sa demande principale tendant au paiement de l'intégralité de ses heures supplémentaires, équivalentes à ses temps de déplacement ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE des éléments et documents présentés, tout particulièrement l'avenant au contrat de travail du 25 novembre 1996, la durée du travail peut être fixée par une convention individuelle en heures sur la semaine; que par avenant du 25 novembre 1996, les parties ont convenu que M. X... soit rémunéré selon un horaire forfaitaire de 42 heures hebdomadaires; que ce forfait rémunère le temps de travail

effectif; que par ce même avenant, il est prévu un forfait horaire hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels ; que le temps de déplacement professionnel du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif ; que le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière ; que l'avenant du 25 novembre 1996 a prévu la rémunération du forfait hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels puisqu'il est prévu de payer ce forfait au taux normal; que M, X... a toute latitude pour organiser son travail, qu'il dispose d'une large indépendance exclusive d'horaires précis et déterminés; qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que la convention de forfait de M. X... est licite et qu'il n'y a pas lieu au paiement d'heures supplémentaires;

ALORS QU' en application de l'article 177 du traité instituant la Communauté économique européenne, toute juridiction nationale doit tenir compte de la réponse donnée par la Cour de justice de l'Union européenne dans le cadre d'une question préjudicielle qui lui a été posée sur l'interprétation d'une directive dans la mesure où ce droit est applicable aux faits de la cause; que même dans le cas où la directive n'a pas d'effet direct, les dispositions internes doivent être appliquées en tenant compte de ces décisions ; que la décision de la Cour de justice est applicable à des situations nées antérieurement; que par arrêt du 10 septembre 2015 (aff. 266/14), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur; que, pour débouter M. X... de sa demande de nullité de la convention de forfait pour non-paiement des temps de déplacement entre son domicile et ses clients, la cour d'appel a relevé que les décisions émanant de la Cour de justice de l'Union européenne ne peuvent être appliquées aux litiges entre particuliers et que la réponse donnée par la Cour de justice de l'union européenne dans sa décision du 10 septembre 2015 dans le cadre d'une question préjudicielle tendant à l'interprétation de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne pouvait être directement transposée et rendue opposable aux parties à une autre instance judiciaire ; qu'en statuant ainsi, en refusant d'interpréter le droit national non directement contraire en conformité avec la directive, la cour d'appel a violé l'article 177 du traité instituant l'union européenne, ensemble l'article L.3121-4 interprété à la lumière de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003;

ALORS surtout qu'en relevant que la Cour de justice a précisé que le mode de rémunération des travailleurs dans une telle situation relève non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national lors même que le mode de rémunération n'exclut nullement la prise en compte du temps de déplacement domicile/client des salariés itinérants fixée par la règle communautaire, la cour d'appel a violé l'article 177 du traité instituant l'union européenne, ensemble l'article L.3121-4 interprété à la lumière de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003;

ALORS également QUE le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles; qu'il résulte de la directive 2003/88 que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; qu'en

estimant que la convention de forfait de M. X... qui comportait une compensation financière destinée à rémunérer de manière forfaitaire le temps consacré à ses différents déplacements professionnels au-delà duquel il était également indemnisé de ses frais de déplacement sans rechercher si le forfait hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels en plus du forfait de 42 heures de travail, outre l'indemnisation des frais de déplacement au-delà du forfait de 16 heures, respectait le droit à la santé et au repos de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, ensemble l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et du droit à la santé et au repos;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à voir dire et juger la convention de forfait figurant à son contrat illicite et en conséquence D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de condamnation de la société Colly Services à lui payer un rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS énoncés au premier moyen

ALORS QUE la validité d'une convention de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à ce à quoi il peut prétendre au titre de la rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'horaire normal de travail majorée des heures supplémentaires décomptées; que pour débouter M. X... de sa demande de nullité de la convention de forfait, en estimant qu'elle était conforme aux dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail sans rechercher si la rémunération perçue par M. X... était au moins égale à ce à quoi il pouvait prétendre au titre des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait de 42 heures, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1134 du Code civil alors applicable, L.3121-22, L. 3121-41 et L.3171-4 du Code du travail,

ALORS de surcroît QUE l'existence d'une convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu ; que le bulletin de salaire doit mentionner les heures payées au taux normal et les heures supplémentaires payées au taux majoré, ainsi que la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire en cas de forfait hebdomadaire en heures; que si ces mentions n'ont qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombe, en cas de contestation, à l'employeur; que, pour débouter M. X... de sa demande d'heures supplémentaires en plus du forfait, en relevant que si les bulletins de salaire ne distinguent pas entre le paiement des heures de travail effectif et celui des heures de déplacement, M. X... savait s'il s'agissait d'une simple application de la convention de forfait qu'il avait signée de nombreuses années auparavant, la cour d'appel n'a pas recherché si l'octroi de ces heures supplémentaires avait été effectif; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil alors applicable, L.3121-22, L.3121-41 et L.3171-4, ensemble L.3243-2 et R. 3243-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait de 42 heures ;

AUX MOTIFS QU' à titre subsidiaire, monsieur Mohamed X... a prétendu avoir effectué des heures de travail en sus du forfait convenu, donnant ainsi lieu au paiement de ces heures supplémentaires à un taux majoré ; qu'il détaille ainsi dans sa pièce N°9 le nombre d'heures accomplies chaque semaine entre janvier 2007 et décembre 2012 ; qu'il a ainsi réclamé le paiement d'une somme de 2188 euros en paiement de ces heures supplémentaires, outre 219 euros au titre des congés payés afférents ; que cependant la société COLLY SERVICES a rappelé que le forfait horaire hebdomadaire de 16 heures de déplacements professionnels avait justement vocation à compenser tout trajet entre son domicile et son lieu de travail dont la durée pourrait être considérée comme anormale ; que dans une telle hypothèse, la convention de forfait a bien prévu que monsieur X... serait indemnisé au taux normal ; qu'en outre, au titre de son salaire de base, le forfait hebdomadaire de 42 heures de travail comprenait d'ores et déjà 7 heures majorées par semaine, soit 30,33 heures majorées par mois, outre le forfait de 16 heures ; que l'examen des fiches hebdomadaires de travail révèle également que si au cours de certaines semaines, monsieur X... dépassait les heures du forfait, il accomplissait également un temps de travail bien inférieur au cours d'autres ; qu'enfin, ces dépassements sont intervenus lors de ses déplacements à l'étrangers pour lesquels il a toujours obtenu une prime spécifique ; qu'enfin l'employeur a justifié du paiement des heures supplémentaires qui pouvaient encore être dues à monsieur X... ; qu'en conséquence, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté monsieur Mohamed X... de cette demande subsidiaire ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE le temps de déplacements professionnels n'est pas du temps de travail effectif ; que le temps de déplacement ne peut être additionné au forfait horaire hebdomadaire et par voie de conséquence pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ; que toutes les heures effectuées au-delà du forfait ont bien été payées comme en témoignent les bulletins de paie ; qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que la demande de paiement d'heures effectuées au-delà du forfait n'est pas justifiée et déboute M. X... de sa demande ;

ALORS QUE la cassation qui sera prononcée sur le premier et/ou le deuxième moyen emportera la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui a débouté M. X... de sa demande de paiement des heures effectuées au-delà du forfait de 42 heures hebdomadaires, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

ALORS encore QUE la preuve des heures de travail effectuées par le salarié n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'il appartient à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que, pour rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaires de M. X..., en se bornant à relever que la convention de forfait de 16 heures de déplacements professionnels avait justement à compenser tout trajet entre son domicile et son lieu de travail dont la durée pourrait être considérée comme anormale, l'indemnisant au taux normal, qu'en outre le

forfait hebdomadaire de 42 heures comprenait d'ores et déjà 7 heures majorées par semaine, outre le forfait de 16 heures et que si au cours de certaines semaines, M. X... dépassait les heures du forfait, il accomplissait également un temps de travail bien inférieur au cours d'autres et qu'enfin il a toujours obtenu une prime spécifique quand ces dépassements sont intervenus lors de ses déplacements à l'étranger, sans rechercher si l'employeur avait produit les éléments permettant de déterminer les horaires effectivement réalisés par l'intéressé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3171-4 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de condamnation de la société Colly Services à lui payer une indemnité pour violation des dispositions relatives aux repos compensateurs, une indemnité pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales ;

AUX MOTIFS QUE sur les dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail et aux repos compensateurs : qu'en raison du caractère parfaitement licite de la convention de forfait, monsieur Mohamed X... n'est nullement autorisé à additionner les 42 heures hebdomadaires, avec les 16 heures de temps de déplacement ; qu'il n'est ainsi nullement démontré qu'un quelconque dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail ait été outrepassée ; qu'en outre, tant le temps de déplacement que les éventuelles heures travaillées au cours des fins de semaine ou jours fériés, ont contractuellement reçu une contrepartie financière ; qu'en conséquence, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté monsieur Mohamed X... de sa demande de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales et aux repos compensateurs ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE

; Sur les dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales et aux repos compensateurs que le temps de déplacements professionnels n'est pas du temps de travail effectif; que le temps de déplacement ne peut être additionné au forfait horaire hebdomadaire et par voie de conséquence pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales ainsi qu'aux repos compensateurs; qu'au regard des demandes du salarié, il n'est pas avéré qu'il y a eu dépassements des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales; que comme le prévoit l'avenant de travail du 25 novembre 1996, les heures réalisées les samedis et dimanche seront payées, que les demandes du salarié portent effectivement sur des heures réalisées les samedis et dimanche, que la société COLLY SERVICES les a effectivement payées; qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que la demande de dommages et intérêts pour violation relatives aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales et aux repos compensateurs n'est pas justifiée et déboute M. X... de ses demandes;

ALORS QUE la cassation qui sera prononcée sur le premier et/ou le deuxième moyen emportera par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui a

débouté M. X... de sa demande de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail et aux repos compensateurs, en application de l'article 624 du code de procédure civile;

ALORS encore QUE l'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur au titre des heures supplémentaires réellement accomplies ; que, pour débouter M. X... de sa demande de paiement des repos compensateurs sans rechercher si la réalisation des heures supplémentaires avait généré des repos compensateurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-11 du code du travail ;

ALORS en outre QUE les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par les articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail, qui incombe à l'employeur ; qu'en reprochant à M. X... de n'avoir pas démontré qu'un quelconque dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire avait été outrepassée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et partant violé les articles 1315 du code civil et L.3121-34 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de condamnation de la société Colly Services à lui payer une indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE sur le travail dissimulé c'est sur le fondement des dispositions des articles L8221-1 et suivants que l'appelant a prétendu la société COLLY SERVICES avait sciemment dissimulé une partie de l'activité exercée par son salarié, pour ensuite solliciter sa condamnation au paiement d'une somme de 19242 euros à titre de dommages et intérêts ; que cependant il a été d'ores et déjà démontré que la convention de forfait était licite ; qu'il n'était pas besoin de détailler les heures travaillées des heures de déplacements sur les bulletins de salaire ; qu'en cas d'heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait de 42 heures, l'employeur a également démontré les avoir rémunérées ; qu'en toutes hypothèses, les débats ayant démontré que les parties s'opposaient sur une interprétation et une appréciation de la licéité de la convention de forfait signée en 1996, le caractère intentionnel d'une quelconque infraction de travail dissimulé n'est en l'espèce nullement démontré ; qu'en conséquence, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté monsieur Mohamed X... de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE Sur le travail dissimulé que le temps de déplacements professionnels n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'a pas à être ajouté au forfait hebdomadaire, c'est à titre exceptionnel que le salarié réalise des heures de travail effectif au-delà du forfait; que toutes les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait ont été intégralement payées et ont figurées sur les bulletins de

paie de M, X...; qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que le travail dissimulé n'a aucun fondement et déboute M. X... de sa demande;

ALORS QUE la cassation qui sera prononcée sur l'un quelconque des moyens qui précède emportera par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui a débouté M. X... de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

ALORS enfin QU' est réputé travail dissimulé le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement à ses obligations légales en mentionnant sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'en retenant que les débats avaient démontré que les parties s'opposaient sur une interprétation et une appréciation de la licéité de la convention de forfait signée en 1996 pour dire que le caractère intentionnel d'une quelconque infraction de travail dissimulé n'était nullement rapporté lors même qu'elle avait constaté que les bulletins de salaires de M. X... ne distinguaient pas entre le paiement des heures de travail et celui des heures de déplacement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et partant violé l'article L.8221-5 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 17 mai 2016