

# 23 octobre 2013

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 11-16.032

**Chambre sociale**

**Publié au Bulletin**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01732

## Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - travail effectif - temps assimilé à du travail effectif - action de formation - adaptation au poste de travail - détermination - portée - travail reglementation, remuneration - salaire - paiement - cas - détermination contrat de travail, rupture - clause de dédit - formation - validité - exclusion - départ prématuré - remboursement des rémunérations perçues durant la formation formation professionnelle - contrat de formation - nullité - repos et congés - jours libres de tout service - seuils légaux - seuils applicables au personnel navigant professionnel - preuve - charge - congés payés - droit au congé - exercice - obligations de l'employeur - portée transports aériens - personnel - personnel navigant professionnel - contestation - portée preuve - règles générales - employeur invoquant le respect de ses obligations - applications diverses - transports aériens - privation de jours libres de tout service

Selon l'article L. 932-1 I, devenu L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Il en résulte que la clause de dédit-formation qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui condamne le salarié à payer une somme au titre de la clause de dédit-formation, alors qu'il résultait de ses constatations que ladite clause stipulait le remboursement par le salarié des rémunérations qu'il avait perçues durant sa formation

## Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé, suivant contrat de travail du 24 avril 2007, par la société Pan européenne, en qualité de pilote ; que le même jour, les parties ont signé une convention par laquelle le salarié s'engageait à suivre une formation à l'initiative de son employeur destinée à acquérir la qualification de type Embraer 135-145 et, en cas de démission avant un délai de trois ans, à rembourser le coût total de la formation dont il avait bénéficié comprenant notamment le montant de la rémunération versée durant la formation et les charges correspondantes ; que le salarié ayant démissionné le 12 février 2008, la société Pan européenne a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'une somme au titre de la clause de dédit-formation ;

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 ;

Mais sur le moyen soulevé d'office, après avis aux parties :

Vu l'article L. 932-1, I devenu L. 6321-2 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; qu'il en résulte que la clause de dédit-formation, qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle ;

Attendu que pour condamner le salarié à payer à l'employeur une somme au titre du dédit pour la formation Embraer 135-145, l'arrêt énonce que le montant de l'indemnité prévue est bien proportionné aux frais de formation engagés, puisqu'il correspond au montant des frais réels exposés par l'employeur pour celle-ci, soit 29 986,85 euros, qu'en outre, le montant de l'indemnité réclamée tient compte de la formation déjà "amortie" puisqu'elle est calculée proportionnellement au temps restant à courir sur le nombre de mois pendant lesquels l'intéressé s'est engagé à rester au sein de la société, celui-ci n'étant pas tenu de rembourser la totalité du coût de la formation, quelle que soit la date de son départ ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que la clause stipulait le remboursement par le salarié des rémunérations qu'il avait perçues durant sa formation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu les articles L. 422-6 du code de l'aviation civile devenu L. 6525-4 du code des transports et 1315 du code civil ;

Attendu, d'abord, qu'il résulte du premier de ces textes que le personnel navigant assurant le commandement et la conduite des aéronefs bénéficie, outre les périodes de congé légal définies par les chapitres I et II du titre IV du livre 1er de la troisième partie du code du travail, d'au moins sept jours par mois et d'au minimum 96 jours par année civile libres de tout service et de toute astreinte ; que ces jours, notifiés à l'avance, peuvent comprendre les périodes de repos de tout ou partie des temps d'arrêt déterminés par la loi ou le règlement ;

Attendu, ensuite, qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés et périodes de repos la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de jours libres de tout service et de toute astreinte, l'arrêt retient que l'employeur affirme, sans être

contredit, que le salarié a bénéficié d'un total de cent six jours de repos hebdomadaire et de dix-huit jours supplémentaires au titre de l'article L. 422-6, que pendant soixante-douze jours, il n'a pas été programmé et que le salarié ne verse aux débats aucune pièce susceptible d'établir que les dispositions dudit texte n'ont pas été respectées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge licite la clause de dédit-formation, condamne M. X... à payer la somme de 22 490,14 euros à ce titre et rejette la demande du salarié tendant au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation des jours prévus par l'article L. 6525-4 du code des transports, l'arrêt rendu le 15 février 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Lyon ;

Condamne la société Pan européenne aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, 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 vingt-trois octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat aux Conseils, pour M. X....

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes de Monsieur Bruno X... aux fins d'annulation de la clause de dédit-formation, et de l'avoir, en conséquence, condamné à payer à la société PAN EUROPEENNE la somme de 22.490,14 € au titre de la clause de dédit formation ;

AUX MOTIFS QUE la jurisprudence précise les conditions de validité de la clause de dédit-formation ; qu'elle impose notamment que le montant de l'indemnité de dédit formation soit proportionné aux frais de formation engagés par l'employeur ; qu'en l'espèce, la convention de dédit-formation litigieuse, en date du 24 avril 2007, prévoit qu'en contrepartie d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification de type Embraer 135-145, dont le montant est

estimé à 45.000 € - au final d'un montant de 29.986,85 € - Monsieur Bruno X... s'engage à rester au service de la société PAN EUROPEENNE pendant une durée minimale de 3 ans à compter de son lâcher en ligne ; qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, Monsieur Bruno X... s'engage à rembourser le coût total de la formation dont il a bénéficié ; que ce remboursement est proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai fixé ci-dessus, chacun des mois représentant 1/36 du coût du stage ; qu'ainsi, le montant de l'indemnité prévue est bien proportionné aux frais de formation engagés, puisqu'il correspond au montant des frais réels exposés par l'employeur pour cette formation, soit 29.986,85 € en l'espèce ; qu'en outre, le montant de l'indemnité réclamée tient compte de la formation déjà « amortie » puisqu'elle est calculée proportionnellement au temps restant à courir sur le nombre de mois pendant lesquelles Monsieur Bruno X... s'est engagé à rester au sein de la société, le salarié n'étant pas tenu de rembourser la totalité du coût de la formation, quelque soit la date de son départ ; qu'il convient dès lors de dire que le montant de l'indemnité de dédit formation est proportionné aux frais de formation engagés par l'employeur ; que la jurisprudence impose également que la clause n'ait pas pour conséquence de priver le salarié de la faculté de démissionner ; qu'il n'est pas, à ce titre, imposé par la jurisprudence une durée précise de fidélité à l'entreprise, mais une durée « raisonnable » au regard du montant des frais engagés par l'employeur ; que Monsieur Bruno X... s'est engagé à rester au service de la société PAN EUROPEENNE pendant 3 ans ; qu'il restait toutefois complètement libre de démissionner, ce qu'il a d'ailleurs fait, six mois après la fin de la formation ; que la durée de l'obligation de fidélité fixée en l'espèce à 3 ans apparaît comme une durée raisonnable, compte tenu de la spécificité de la formation, et de son coût ; que dès lors, la clause de dédit formation est licite, au regard des conditions de validité exigées ; qu'il convient en conséquence de rejeter la demande de Monsieur Bruno X... aux fins d'annulation de la clause de dédit formation ; que l'employeur justifie de ce que le coût total de la formation dont a bénéficié Monsieur Bruno X... du 7 mai au 13 juin 2007 est d'un montant total de 29.986,85 € ; qu'au terme de la convention de dédit formation, Monsieur Bruno X... s'est engagé à rembourser le coût total de cette formation, au prorata du nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai pendant lequel il s'est engagé à rester au service de la société PAN EUROPEENNE soit 36 mois (3 ans) ; que le préavis de Monsieur Bruno X... a pris fin le 12 mai 2008 ; qu'il restait 27 mois à accomplir jusqu'à la fin de l'engagement pris par le salarié, ce qu'il ne conteste pas ; qu'il est donc redevable de la somme de  $(29.986,85 \times 27/36)$  22.490,14 € ; qu'il convient en conséquence de condamner Monsieur Bruno X... à payer à la société PAN EUROPEENNE la somme de 22.490,14 € au titre de la clause de dédit formation ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les clauses de dédit-formation sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner ; qu'en déclarant licite la clause de dédit formation cependant qu'il ressortait de ses propres constatations que le montant de l'indemnité de dédit-formation avait été calculé sur la totalité des frais de formation, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les clauses de dédit-formation sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner ; qu'en considérant que la clause de dédit-formation, qui stipulait que Monsieur X... s'était engagé à rester au service de la société PAN EUROPEENNE pendant trois ans, était licite, et n'interdisait pas au salarié de démissionner, sans même rechercher, si eu égard au montant de la clause de dédit-formation et compte tenu de la rémunération du salarié, le montant de cette indemnité, qui représentait plus d'un an de salaire, n'avait pas pour effet d'interdire au salarié de démissionner, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil.

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes de Monsieur X... aux fins de réduction du montant de cette clause, et de l'avoir condamné à payer à la société PAN EUROPEENNE la somme de 22.490,14 € au titre de la clause de dédit formation ;

AUX MOTIFS QUE par application de l'article 1152 du code civil, la clause pénale, qui fixe les dommages et intérêts dus par le débiteur qui n'exécute pas son obligation, peut être réduite d'office par le juge si celle-ci est manifestement excessive ; qu'en l'espèce, l'indemnité de dédit formation ne peut être assimilée à une clause pénale, puisque, d'une part, elle est calculée en fonction des frais réels exposés par l'employeur pour la formation dont Monsieur Bruno X... a bénéficié, et constitue la contrepartie d'une formation, et que, d'autre part, le pilote reste libre de ne pas payer cette somme, s'il demeure salarié de l'entreprise pendant la période durant laquelle il s'est engagé à y travailler ; qu'il convient en conséquence de rejeter la demande de Monsieur Bruno X... aux fins de voir réduire le montant de l'indemnité de dédit formation ; que l'employeur justifie de ce que le coût total de la formation dont a bénéficié Monsieur Bruno X... du 7 mai au 13 juin 2007 est d'un montant total de 29.986,85 € ; qu'au terme de la convention de dédit formation, Monsieur Bruno X... s'est engagé à rembourser le coût total de cette formation, au prorata du nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai pendant lequel il s'est engagé à rester au service de la société PAN EUROPEENNE soit 36 mois (3 ans) ; que le préavis de Monsieur Bruno X... a pris fin le 12 mai 2008 ; qu'il restait 27 mois à accomplir jusqu'à la fin de l'engagement pris par le salarié, ce qu'il ne conteste pas ; qu'il est donc redevable de la somme de  $(29.986,85 \times 27/36)$  22.490,14 € ; qu'il convient en conséquence de condamner Monsieur Bruno X... à payer à la société PAN EUROPEENNE la somme de 22.490,14 € au titre de la clause de dédit-formation ;

ALORS QUE constitue une clause pénale la clause d'un contrat par laquelle les parties évaluent forfaitairement et d'avance l'indemnité à laquelle donnera lieu l'inexécution de l'obligation contractée ; qu'en énonçant que l'indemnité de dédit formation ne pouvait être assimilée à une clause pénale, la cour d'appel a violé l'article 1152 du code civil.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes de Monsieur Bruno X... tendant à obtenir la condamnation de la société PAN EUROPEENNE à lui payer, à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions légales concernant l'exclusivité de service et l'obligation de rester à disposition, outre le paiement d'une somme au titre des astreintes réalisées ;

AUX MOTIFS QUE de jurisprudence constante, la clause d'exclusivité peut être régulièrement conclue dans un contrat de travail à temps complet si elle est : indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature des tâches à accomplir, proportionnée au but recherché ; que l'article 5 du contrat de travail conclu entre les parties prévoit notamment : « le salarié s'engage pendant toute la durée du contrat : à consacrer professionnellement toute son activité et tous ses soins au service de l'entreprise, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, étant en conséquence interdite, à respecter les instructions qui pourront lui être données par l'entreprise et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de celle-ci » ; que Monsieur Bruno X... soutient que la clause d'exclusivité susvisée posée par l'article 5 du contrat de travail ne respecte pas le principe posé par la cour de cassation selon lequel la clause d'exclusivité porte atteinte à la liberté du travail, alors que rien ne justifie, en l'espèce, la validité d'une telle clause ; qu'il en est de même, selon lui, pour la disposition, également prévue à l'article 5, qui prévoit que « afin de permettre l'organisation du service, Monsieur Bruno X... devra fournir à la compagnie le numéro de téléphone auquel il pourra être joint. Le lieu de résidence de Monsieur Bruno SAINT-PIERRE lui permettra, également, de se rendre sur son lieu de travail avec un préavis d'une heure », disposition qui renforce l'obligation du salarié d'être à complète et entière disposition de l'employeur ; qu'il sollicite la somme de 10.000 € de ce chef ; que cependant que Monsieur Bruno X... bénéficiait d'un contrat de travail de pilote à temps complet ; que cette

activité fait l'objet d'une réglementation stricte, spécifique, et d'une surveillance accrue en ce qui concerne les heures de travail et les repos, afin de préserver la sécurité des vols ; qu'ainsi, la clause d'exclusivité prévue en l'espèce est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, sa responsabilité pouvant être mise en jeu en cas d'accident dû à une défaillance d'un pilote ; que cette clause est en outre justifiée par la nature des tâches à accomplir, le pilote devant être dans un état de santé lui permettant d'assurer l'entière sécurité des passagers qu'il transporte ; qu'elle est enfin proportionnée à l'objectif majeur qui est d'assurer la sécurité des personnes ; que dès lors, la clause d'exclusivité étant régulière, il convient de rejeter la demande en dommages et intérêts de Monsieur Bruno X... au titre de la violation des dispositions concernant l'exclusivité de service ; au titre du paiement des heures d'astreinte ; que l'article L. 422-5 du code de l'aviation civile prévoit que « le temps de service comprend au moins la somme des temps de vol, des temps consacrés aux activités au vol et de certaines fractions, déterminées par décret (...), du temps pendant lequel le salarié est présent sur le site de travail et susceptible à tout moment d'être appelé pour accomplir un vol ou une tâche relevant de son contrat de travail » ; que l'article L. 422-6 du même code prévoit : « les salariés mentionnés à L. 422-5 doivent bénéficier d'au moins 7 jours par mois et d'au moins 96 jours par année civile libres de tout service et de toute astreinte. Ces jours, notifiés à l'avance, peuvent comprendre les périodes de repos et tout ou partie des temps d'arrêt déterminés par la loi ou le règlement » ; que l'article 5 du contrat conclu entre les parties prévoit notamment que : « Afin de permettre l'organisation du service, Monsieur Bruno X... devra fournir à la compagnie le numéro de téléphone auquel il pourra être joint. Le lieu de résidence de Monsieur Bruno SAINT-PIERRE lui permettra également, de se rendre sur son lieu de travail avec un préavis d'une heure » ; que Monsieur Bruno X... soutient que cet article 5, en prévoyant l'obligation, pour le salarié, de se tenir toujours à disposition de l'entreprise avec obligation de se rendre à l'aéroport dans l'heure qui suit l'appel, ne respecte pas les articles L. 422-5 et L. 422-6 du CAC susmentionnés, les heures de temps de service étant largement sous évaluées par l'entreprise, le salarié étant en permanence sous astreinte, ne sachant pas quand il doit voler, et devant être disponible en permanence ; qu'il demande également la rémunération des heures d'astreintes effectuées, sur la base de l'accord d'entreprise prévu au sein de la société AIGLE AZUR, la société PAN EUROPEENNE n'ayant pas prévu le paiement des astreintes ; qu'il sollicite la somme de 30.061 € au titre des temps d'astreinte pour les années 2004 à 2007 et 20.000 € au titre du non-respect de l'article L. 422-6 du CAC ; que la société PAN EUROPEENNE affirme - sans être contestée sur ce point par Monsieur Bruno X... - être une petite compagnie aérienne qui n'a que 2 avions, et un maximum de 6 pilotes et qu'à ce titre, elle n'applique pas le système des astreintes ; que le contrat conclu entre les parties ne prévoit pas d'application d'une procédure d'astreintes, ni en conséquence une quelconque rémunération d'astreintes ; qu'à l'appui de sa demande de rémunération des astreintes, Monsieur Bruno X... verse aux débats l'accord d'entreprise de la société AIGLE AZUR, qui prévoit un système de paiement des astreintes ; que cependant, les dispositions prévues dans cet accord d'entreprise ne peuvent s'appliquer à la société PAN EUROPEENNE, celle-ci n'étant pas partie à cet accord d'entreprise ; que Monsieur Bruno X... verse également aux débats un classeur (pièce 14) contenant les plannings des vols de la société PAN EUROPEENNE pour les mois de juin 2007 à mai 2008, ce planning justifiant selon lui les heures d'astreintes qu'il a effectuées ; que cependant, ces documents retracent l'ensemble des vols accomplis par les avions de la société PAN EUROPEENNE, sans mentionner le planning propre de Monsieur Bruno X... ; que ce seul document, qui ne retranscrit pas les vols effectués par Monsieur Bruno X... au sein de la société PAN EUROPEENNE est insuffisant pour établir la preuve des heures d'astreintes que ce salarié dit avoir effectuées ; qu'il convient dès lors, Monsieur Bruno X... ne justifiant pas des heures d'astreinte qu'il dit avoir accomplies, de rejeter sa demande de ce chef ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à son employeur porte atteinte à la liberté du travail ; qu'elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; que pour dire que la clause était régulière, la cour d'appel a énoncé que « cette activité fait l'objet d'une réglementation stricte, spécifique, et d'une surveillance accrue en ce qui concerne les heures de travail et les repos, afin de préserver la sécurité des vols, qu'ainsi, la clause d'exclusivité prévue en l'espèce est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, sa responsabilité pouvant être mise en jeu en cas d'accident dû à une défaillance d'un pilote, que cette clause est en outre justifiée par la nature des tâches à accomplir, le pilote devant être dans un état de santé lui permettant d'assurer l'entière sécurité des passagers qu'il transporte et qu'elle est enfin proportionnée à l'objectif majeur qui est d'assurer la sécurité des personnes » ; qu'en statuant ainsi sans préciser en quoi il était indispensable que Monsieur X... consacre la totalité de sa force de travail à la société PAN EUROPEENNE et dans quelle mesure la clause aurait été indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ou justifiée par la nature

de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article 1134 du code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE constitue une période d'astreinte ouvrant droit à rémunération la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'employeur, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes sans même rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il pouvait vaquer librement à ses occupations personnelles durant les heures litigieuses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et 3121-5 du code du travail,

ALORS, ENFIN, QUE la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations ; que la preuve des heures d'astreinte effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur devant fournir au juge les éléments de nature à justifier les périodes d'astreinte imposées au salarié, celui-ci devant fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement de telles périodes ; qu'en énonçant que le document produit par le salarié était insuffisant pour établir la preuve des heures d'astreintes qu'il disait avoir effectuées, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-5 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de Monsieur Bruno X... tendant à obtenir la condamnation de la société PAN EUROPEENNE à lui payer des dommages et intérêts pour violation de l'article L. 422-6 du code de l'aviation civile ;

AUX MOTIFS QUE l'employeur affirme, sans être contredit, que Monsieur Bruno X... a bénéficié d'un total de 106 jours de repos hebdomadaires et de 18 jours supplémentaires au titre de l'article L. 422-6 ; que pendant 72 jours, il n'a pas été programmé, alors qu'il pouvait l'être ; que ses plannings lui étaient notifiés oralement à l'avance dans des délais raisonnables ; que Monsieur Bruno X... ne verse aux débats aucune pièce -autre que le planning (pièce n° 14) susmentionné- susceptible d'établir que les dispositions de l'article L. 422-6 du CAC n'ont pas été respectées ; que la seule mention dans l'article 5 du contrat, de l'obligation de donner à l'employeur le numéro de téléphone auquel le salarié peut être joint et la mention que le lieu de résidence du pilote lui permettra de se rendre sur son lieu de travail avec un préavis d'une heure ne peut, à elle seule, faire présumer que société PAN EUROPEENNE devait être à la disposition permanente de son employeur en violation de l'article L. 422-6 du CAC ; que la nécessité de communiquer son numéro de téléphone personnel à son employeur apparaît une exigence généralisée dans la profession, mais également dans la plupart des relations de travail ; que l'exigence d'un lieu de résidence permettant de se rendre sur le lieu de travail en moins d'une heure répond quant à elle à l'objectif d'assurer la sécurité des personnes transportées et des pilotes eux-mêmes, en permettant à l'employeur de s'assurer que les pilotes ne résident pas trop loin de leur lieu de travail, et dès lors, qu'ils ne devront pas accomplir des trajets domicile/travail entraînant une fatigue excessive ; qu'il convient dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, de rejeter sa demande au titre de la violation de l'article L. 422-6 du code de l'aviation civile ;

ALORS, D'UNE PART, QUE suivant l'article L. 422-6 du code de l'aviation civile, dans sa rédaction applicable au litige, outre les périodes de congé légal définies par les articles L. 223-2 à L. 223-17 du code du travail, les salariés mentionnés à l'article L. 422-5 doivent bénéficier d'au moins 7 jours par mois et d'au moins 96 jours par année civile libres de tout

service et de toute astreinte et que ces jours, notifiés à l'avance, peuvent comprendre les périodes de repos et tout ou partie des temps d'arrêt déterminés par la loi ou le règlement ; que Monsieur X... faisait valoir que la société PAN EUROPEENNE ne lui avait jamais notifié à l'avance les jours qui étaient libres de tout service et d'astreinte ; qu'il appartenait à l'employeur de démontrer qu'il avait effectivement respecté cette obligation ; qu'en énonçant que le salarié ne rapportait pas la preuve que la société PAN EUROPEENNE aurait méconnu les obligations de l'article L. 422-6 du code de l'aviation civile quand il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve qu'il avait respecté les obligations prévues par ce texte, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a relevé que l'employeur affirmait, sans être contredit, que Monsieur Bruno X..., avait bénéficié d'un total de 106 jours de repos hebdomadaires et de 18 jours supplémentaires au titre de l'article L. 422-6 et que pendant 72 jours, il n'avait pas été programmé, alors qu'il pouvait l'être - ses plannings lui étant notifiés oralement à l'avance dans des délais raisonnables ; qu'en se fondant sur le silence de Monsieur X... quant aux affirmations de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil.

## Décision **attaquée**

Cour d'appel de chambéry  
15 février 2011

## Textes **appliqués**

article L. 932-1 I, devenu L. 6321-2 du code du travail

article 1134 du code civil

article L. 422-6 du code de l'aviation civile devenu L. 6525-4 du code des transports

article 1315 du code civil

## Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-42.909, Bull. 2002, V, n° 169 (cassation partielle), et l'arrêt cité

Soc., 4 février 2004, pourvoi n° 01-43.651, Bull. 2004, V, n° 40 (cassation sans renvoi), et l'arrêt cité

Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 11-10.929, Bull. 2012, V, n° 187 (cassation partielle)

Soc., 17 octobre 2012, pourvoi n° 10-17.370, Bull. 2012, V, n° 267 (rejet)