

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 décembre 2021

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1410 F-B

Pourvoi n° Z 20-14.178

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 8 DÉCEMBRE 2021

La société Vinci construction grands projets, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 20-14.178 contre l'arrêt rendu le 15 janvier 2020 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [N] [V], domicilié [Adresse 2],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Vinci construction grands projets, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [V], et après débats en l'audience publique du 20 octobre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à la société Vinci construction grands projets (la société) du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 janvier 2020), M. [V] a été engagé par la société, en qualité d'ingénieur contrat, par contrat à durée indéterminée en date du 21 janvier 2008.

3. Par avenant du 22 mai 2013, les parties sont convenues de l'affectation du salarié au Qatar au sein de la société filiale QDVC ainsi que de se référer au droit du travail français, à l'exception des normes impératives et des lois de police du pays en ce qui concerne la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat, et à la convention collective nationale des travaux publics applicable et à ses mises à jour en ses seules dispositions concernant les déplacements à l'étranger.

4. Le salarié a été licencié par lettre du 17 février 2014.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié certaines sommes à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de rappel d'heures supplémentaires et de droits à congés payés afférents, alors « que selon l'article 8 du règlement CE n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties sous réserve des dispositions impératives de la loi du pays où le salarié accomplit habituellement son travail ; que, selon l'article 9 du même règlement, une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement ; qu'il n'existe aucun impératif de sauvegarde des intérêts publics justifiant que la réglementation française relative à la durée du travail s'applique à une relation de travail ne s'exécutant pas sur le territoire national, de sorte que la loi française ne peut pas être constitutive d'une loi de police dans une telle hypothèse ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que, s'agissant du droit applicable, le contrat stipulait que les parties conviennent de se référer au droit français à l'exception des normes impératives et des lois de police du pays d'accueil ; que la cour d'appel devait donc rechercher si les dispositions du droit qatarien en matière de durée du travail étaient constitutives de normes impératives et lois de police, de sorte que le droit qatarien devait s'appliquer ; qu'en jugeant, pour ne pas tirer les conséquences du constat qu'elle avait fait que les dispositions du droit qatarien relatives à la durée du travail étaient bien des normes impératives

et lois de police, que la loi française relative à la durée du travail était "en France" une loi de police, cependant que la relation de travail ne s'exécutait pas en France, mais au Qatar, la cour d'appel a violé les articles 8 et 9 du règlement CE n° 593/2008 du 17 juin 2008. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 8 et 9, § 1 et § 2, du règlement (CE) n° 593/2008, du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) :

6. Selon l'article 8 de ce règlement, le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 de cet article. Selon ce paragraphe 2, à défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Aux termes du paragraphe 3, si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur. Aux termes du paragraphe 4 de cet article, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.

7. Aux termes de l'article 9, § 1, du même règlement, une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après ce règlement.

8. Selon l'article 9, § 2, du règlement n° 593/2008, les dispositions de celui-ci ne pourront porter atteinte à l'application des lois de police du juge saisi.

9. Selon l'article 3, § 1, de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément à l'article 1er, § 3, de cette directive, sur le territoire d'un État membre garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, ainsi que les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives.

10. Conformément au considérant 34 du règlement n° 593/2008, la règle relative au contrat individuel de travail que ce dernier prévoit ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71.

11. Pour condamner la société à payer au salarié certaines sommes à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de rappel d'heures supplémentaires et de droits à congés payés afférents, l'arrêt retient que la législation sur la durée du travail est constitutive en France d'une loi de police.

12. En statuant ainsi, alors que, en dehors des situations de détachement de travailleurs sur le territoire français, relevant de la directive 96/71, la législation française sur la durée du travail ne constitue pas une loi de police mais relève des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord au sens de l'article 8, § 1, du règlement n° 593/2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen, pris en sa première branche, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Vinci construction grands projets à payer à M. [V] les sommes de 3 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, de 66 426 euros bruts à titre d'indemnité pour travail dissimulé, de 9 928,70 euros bruts à titre d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de 23 772,96 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires et de 237,72 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 15 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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

Condamne M. [V] aux dépens ;

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

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 huit décembre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Vinci construction grands projets

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Vinci Construction Grands Projets à payer à M. [V] des sommes de 3.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, 66 426 € d'indemnité pour travail dissimulé, 9.928,70 € à titre d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, 23.772,96 € à titre de rappel d'heures supplémentaires et 237,72 € de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le dépassement des durées de travail et l'atteinte au droit au repos : M. [V] soutient qu'il n'a pas signé l'avenant du 22 mai 2013 relatif à la mission au Qatar et, qu'à défaut de contrat, en application de la convention de Rome et du règlement du 17 juin 2008, à l'exception des lois de police du pays, le droit du travail français s'appliquait à la relation contractuelle. Il ajoute que quand bien même il aurait donné son accord exprès à l'ensemble des stipulations de l'avenant relatif à la mission au Qatar, la loi du travail qatarie n'aurait pas été applicable puisque l'avenant prévoyait une convention de forfait. La société Vinci Construction Grands Projets oppose à M. [V] le principe de l'estoppel en faisant valoir que celui-ci affirme qu'il n'a pas signé l'avenant du 22 mai 2013 alors qu'en première instance et encore dans ses premières conclusions d'appel il a fondé ses demandes sur les clauses contractuelles de cet avenant. Elle affirme que la relation contractuelle était donc régie par le contrat du 22 mai 2013 qui prévoyait que les parties avaient convenu d'appliquer le droit du travail qatari s'agissant du temps de travail et du temps de repos, peu important que le droit qatari soit plus ou moins favorable que le droit français. La fin de non-recevoir tirée du principe selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui sanctionne l'attitude procédurale consistant pour une partie, au cours d'une même instance, à adopter des positions contraires ou incompatibles entre elles dans des conditions qui induisent en erreur son adversaire sur ses intentions. Ne sont sanctionnées par l'application du principe de l'estoppel que les positions procédurales incompatibles entre elles, les changements de position intervenus au cours du débat judiciaire. En l'espèce, M. [V] dans ses premières conclusions d'appel remises au greffe le 12 janvier 2018, se réfère au contrat de travail signé (page 8) et demande l'application de l'article XXI du contrat (page 18). Son changement de position dans la même instance d'appel est donc constitutif d'une contradiction au détriment de la société Vinci Construction Grands Projets dans des conditions qui induisent en erreur son adversaire sur ses intentions. Ce moyen est donc irrecevable et le contrat de travail est considéré comme étant régulièrement conclu. L'article XXI prévoit, en ce qui concerne la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat, que les parties conviennent de se référer au droit du travail français à l'exception des

normes impératives et lois de police du pays et à la convention collective nationale des travaux publics applicable. La société Vinci Construction Grands Projets oppose que les dispositions applicables en matière de durée du travail sont constitutives de normes impératives et lois de police et que le droit qatari s'applique. Une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application. La législation sur la durée du travail est constitutive en France d'une loi de police. La législation qatarie sur ce point, également constitutive pour le Qatar d'une loi de police, comporte des dispositions fixant des maximums de durée de travail hebdomadaires et journaliers et un temps de pause et des congés minimum. Le conflit de lois de police devant être résolu en faveur de la loi la plus protectrice de l'intérêt à préserver, en l'espèce celui des salariés, et la loi qatarie en ce qui concerne les règles de durée du travail étant, en raison du nombre de salariés qui en sont exclus, moins favorable que la loi française, il convient d'appliquer la loi française. M. [V] est donc bien fondé à se prévaloir de la loi française. La société Vinci Construction Grands Projets soutient que M. [V] était soumis à la convention de forfait jours de 216 jours prévue par l'article 3 du contrat initial du 21 janvier 2008. Cependant, en son article 1, le contrat du 22 mai 2013 prévoit expressément que le présent contrat se substitue à toutes dispositions contractuelles antérieures. L'article IX du contrat de travail du 22 mai 2013 relatif à la rémunération prévoit que la rémunération du collaborateur dans son ensemble constitue une convention de forfait, soit la contrepartie forfaitaire de son activité compte tenu de ses fonctions et de sa disponibilité. En l'absence de fixation du nombre de jours travaillés, elle ne constitue pas une convention de forfait opposable au salarié. M. [V] est donc fondé à solliciter le paiement d'heures supplémentaires sur la base de la durée légale de 35 heures. En application 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, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, mais il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Au soutien de sa demande M. [V] produit un planning (pièce n° 16) couvrant la période de juin à décembre 2013 mentionnant les jours travaillés (parfois tous les jours de la semaine) et des relevés de temps hebdomadaires, couvrant les mois de juin et juillet, sur lesquels apparaissent le nombre d'heures travaillées par jour, souvent 10 heures. Il communique aussi un mail envoyé à un ami le 13 mars 2014, soit après son licenciement, dans lequel il relate les difficultés rencontrées dans sa mission à Doha et notamment qu'au cours des 3 premiers mois de célibataire il a travaillé 7 jours sur 7, au minimum 10 heures par jour. Il chiffre à 675 heures le nombre d'heures supplémentaires effectuées entre le 2 juin et le 8 décembre 2013. Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à la société Vinci Construction Grands Projets de produire ses propres documents, ce qu'elle ne fait pas, se bornant à affirmer que le salarié n'étaye pas suffisamment sa demande. Compte tenu des responsabilités de M. [V] qui était contrôleur de projet, du fait qu'aucune partie ne communique d'élément objectif sur la charge de travail et que le mail du 13 mars envoyé au moment de la saisine du conseil de prud'hommes est sujet à caution, il convient de fixer le nombre d'heures supplémentaires à 360 heures (50 heures par semaine environ) et de lui allouer la somme de 23 772,96 euros, outre les congés payés afférents. Dès lors qu'il a dépassé le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 145 heures, il lui sera alloué au titre d'indemnité de la contrepartie de repos compensateur la somme de 9 928,70 euros. Le préjudice subi par M. [V] qui n'a pas bénéficié d'un rythme de travail préservant son droit au repos sera réparé par l'allocation d'une somme de 3 000 euros. La dissimulation d'emploi salarié, prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail, n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué. En l'espèce, l'ampleur du dépassement horaire effectué par M. [V] suffit à établir l'intention de la société Vinci Construction Grands Projets. Il sera donc fait droit à la demande de M. [V], dont le montant n'est pas discuté, de ce chef » ;

1. ALORS QUE le juge doit, en toute circonstance, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction et ne peut fonder sa décision sur un moyen de droit qu'il a relevé d'office sans recueillir préalablement les observations des parties ;

que M. [V] ne soutenait pas, dans ses conclusions, que la législation française sur la durée du travail était une loi de police devant s'appliquer à un contrat de travail s'exécutant au Qatar ; que M. [V] ne soutenait pas non plus que, face à un conflit de lois de police, il convenait d'appliquer la loi la plus protectrice de l'intérêt à préserver et qu'il convenait d'écarter la loi qatarienne comme moins favorable que la loi française, en raison du nombre de salariés exclus des règles sur la durée du travail ; qu'en jugeant qu'il convenait d'appliquer la loi française relative à la durée du travail à la relation de travail s'exécutant au Qatar, aux motifs que la législation française « est constitutive en France d'une loi de police » et

que « le conflit de lois de police devant être résolu en faveur de la loi la plus protectrice de l'intérêt à préserver, en l'espèce celui des salariés, et la loi qatarie en ce qui concerne les règles de durée du travail étant, en raison du nombre de salariés qui en sont exclus, moins favorable que la loi française, il convient d'appliquer la loi française », la cour d'appel s'est fondée sur des moyens de droit qu'elle a relevés d'office, sans recueillir préalablement les observations des parties ; que la cour d'appel a donc violé l'article 16 du code de procédure civile ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE selon l'article 8 du règlement CE n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties sous réserve des dispositions impératives de la loi du pays où le salarié accomplit habituellement son travail ; que, selon l'article 9 du même règlement, une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement ; qu'il n'existe aucun impératif de sauvegarde des intérêts publics justifiant que la réglementation française relative à la durée du travail s'applique à une relation de travail ne s'exécutant pas sur le territoire national, de sorte que la loi française ne peut pas être constitutive d'une loi de police dans une telle hypothèse ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que, s'agissant du droit applicable, le contrat stipulait que les parties conviennent de se référer au droit français à l'exception des normes impératives et des lois de police du pays d'accueil ; que la cour d'appel devait donc rechercher si les dispositions du droit qatarien en matière de durée du travail étaient constitutives de normes impératives et lois de police, de sorte que le droit qatarien devait s'appliquer ; qu'en jugeant, pour ne pas tirer les conséquences du constat qu'elle avait fait que les dispositions du droit qatarien relatives à la durée du travail étaient bien des normes impératives et lois de police, que la loi française relative à la durée du travail était « en France » une loi de police, cependant que la relation de travail ne s'exécutait pas en France, mais au Qatar, la cour d'appel a violé les articles 8 et 9 du règlement CE n° 593/2008 du 17 juin 2008.