

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 14 septembre 2022

Cassation

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 936 F-D

Pourvoi n° Q 21-10.608

Aide juridictionnelle totale en demande  
au profit de Mme [X] [R].  
Admission du bureau d'aide juridictionnelle  
près la Cour de cassation  
en date du 17 novembre 2020.

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 14 SEPTEMBRE 2022

Mme [X] [R], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Q 21-10.608 contre l'arrêt rendu le 29 août 2019 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à la société EMN, société par actions simplifiée, venant aux droits de la société Propolys, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [R], de la SCP Foussard et Froger, avocat de la société EMN, après débats en l'audience publique du 9 juin 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Lavigne, 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.

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 29 août 2019), Mme [R] a été engagée par la société Propolys, aux droits de laquelle vient la société EMN, en qualité d'agent d'entretien, en contrat à durée déterminée du 9 juillet au 10 août 2007, puis en contrat à durée indéterminée à temps partiel à compter du 3 septembre 2007.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale, le 24 mai 2016, afin de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat.

3. Elle a été licenciée le 26 octobre 2016.

## Examen des moyens

### Sur le premier moyen

#### Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, d'indemnité pour travail dissimulé ainsi que de celle tendant à ce que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail, et de ses demandes subséquentes d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité légale de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande, que le document produit par celle-ci au soutien de sa demande était contredit par les éléments invoqués par l'employeur, sans rechercher si ce document était suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments ni constater que celui-ci justifiait des horaires effectivement réalisés, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

## Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

5. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Pourvoi N°21-10.608-Chambre sociale  
6. En vertu 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.

14 septembre 2022

7. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

8. Pour débouter la salariée de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient qu'au soutien de sa demande, elle produit la photocopie d'un document manuscrit (dont les dernières lignes n'ont pas été photocopiées), que ce document retrace le planning d'une semaine-type de 42,5 h avec mentions en bas de page de divers remplacements effectués ponctuellement (dont une partie manquante) sans que ne soit précisé le moment où ces remplacements ont été effectués, qu'il est ainsi mentionné un remplacement pendant quatre mois (sans mention de la période concernée) à l'agence Pierre. Il énonce que l'employeur fait valoir que cette semaine-type concentre des chantiers effectivement réalisés mais aussi d'autres chantiers qui ne constituaient que des remplacements ponctuels et d'autres, enfin, qui n'ont même jamais été réalisés. Il ajoute que l'employeur produit deux attestations de salariées de la société cliente qui évoque l'intervention de l'intéressée dans ses bureaux pendant environ cinq mois en 2015 alors que la salariée mentionne ce chantier dans sa semaine-type censée correspondre à l'intégralité de la période pour laquelle elle effectue une demande de rappel de salaires.

9. Il en déduit que ce document, qui constitue le seul élément venant au soutien de sa demande, ne l'étaye pas de façon suffisante et qu'il est en outre contredit par les plannings hebdomadaires produits par l'employeur lequel indique, sans être contredit, qu'ils ont été établis par la salariée elle-même.

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé le texte susvisé.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

11. La salariée fait grief à l'arrêt de dire irrecevable la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, de la débouter de sa demande de rappel de salaire, de celle tendant à ce que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail, de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité légale de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que l'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet est une action en paiement du salaire soumise au délai de prescription institué par l'article L. 3245-1 du code du travail ; qu'en faisant application du délai de prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail relatif aux actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail pour dire prescrites les demandes formées par la salariée au titre de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 1471-1 du code du travail et, par refus d'application, l'article L. 3245-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

12. L'employeur conteste la recevabilité du moyen en ce qu'il serait nouveau, mélangé de fait et de droit.

13. Cependant, l'employeur soutenait, dans ses conclusions d'appel, qu'en toute hypothèse, la demande de rappel de salaire présentée par la salariée, résultant de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet, ne pourrait être accueillie au-delà de la période de trois ans précédant la demande de requalification, conformément aux dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail.

14. Le moyen, qui était inclus dans le débat devant la cour d'appel, est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'article L. 3245-1 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

15. Aux termes du premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Selon le second, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

16. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

17. Pour dire irrecevable la demande de la salariée tendant à la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, l'arrêt retient que la prescription applicable à l'action en requalification d'un contrat à temps complet est de deux ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, que les demandes formées au titre de la requalification du contrat à temps complet sont prescrites, la salariée n'invoquant aucun élément qui établirait qu'elle n'était pas en mesure de connaître les faits (dépassement du temps de travail contractuel ou atteinte de la durée légale du travail) lui permettant d'exercer son droit au moment où ils sont survenus.

18. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés, par fausse application du premier et refus d'application du second.

Et sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

19. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et de celles tendant, à titre principal, au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité légale de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et, à titre subsidiaire, à ce que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse et au paiement des indemnités précitées, alors « que l'employeur est tenu en matière de protection de la santé des salariés à une obligation de sécurité dont il lui appartient d'assurer l'effectivité ; que manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne respecte pas les dispositions législatives et réglementaires relatives à la surveillance médicale des salariés ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité quand il était constaté que celui-ci avait omis d'organiser une visite médicale périodique, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et violé les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4624-16 du code du travail. »

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et l'article R. 4624-16 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 :

20. Selon le premier de ces textes, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

21. Selon le second de ces textes, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

22. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

23. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'arrêt retient que la périodicité des visites médicales était de deux ans pendant la période d'emploi de la salariée, et qu'une visite médicale a été omise au cours de celle-ci. Il énonce que la salariée a été déclarée apte à chacune des visites médicales et qu'elle a normalement bénéficié, lors de ces visites, de conseils de prévention. Il en déduit que cette unique omission ne caractérise pas un manquement à l'obligation de sécurité.

24. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait omis d'organiser une visite médicale périodique, ce dont elle aurait dû déduire qu'il avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 août 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne la société EMN aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société EMN et la condamne à payer à la société Thouvenin, Coudray et Grevy 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [R]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Pourvoi N°21-10.608-Chambre sociale  
14 septembre 2022  
Mme [R] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR déboutée de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ainsi que de sa demande tendant à ce que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail et de ses demandes subséquentes d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité légale de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande, que le document produit par celle-ci au soutien de sa demande était contredit par les éléments invoqués par l'employeur, sans rechercher si ce document était suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments ni constater que celui-ci justifiait des horaires effectivement réalisés, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

subsidaire Mme [R] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit irrecevable la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, de l'AVOIR déboutée de sa demande de rappel de salaire, ainsi que de sa demande tendant à ce que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail et de ses demandes subséquentes d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité légale de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ALORS QUE l'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet est une action en paiement du salaire soumise au délai de prescription institué par l'article L. 3245-1 du code du travail ; qu'en faisant application du délai de prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail relatif aux actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail pour dire prescrites les demandes formées par la salariée au titre de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 1471-1 du code du travail et, par refus d'application, l'article L. 3245-1 du code du travail

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [R] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant, à titre principal, à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité légale de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et, à titre subsidiaire, à ce que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse et au paiement des indemnités précitées.

ALORS QUE l'employeur est tenu en matière de protection de la santé des salariés à une obligation de sécurité dont il lui appartient d'assurer l'effectivité ; que manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne respecte pas les dispositions législatives et réglementaires relatives à la surveillance médicale des salariés ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité quand il était constaté que celui-ci avait omis d'organiser une visite médicale périodique, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et violé les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4624-16 du code du travail.