

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 14 décembre 2022

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1399 F-D

Pourvois n°

D 20-23.106

F 20-23.108

H 20-23.109

G 20-23.110

J 20-23.111 JONCTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 DÉCEMBRE 2022

1°/ Mme [K] [M], épouse [O], domiciliée [Adresse 7],

2°/ M. [B] [X], domicilié [Adresse 5],

3°/ M. [T] [H], domicilié[Adresse 2],

4°/ Mme [A] [W], domiciliée [Adresse 3],

5°/ Mme [J] [L], épouse [R], domiciliée [Adresse 8],

6°/ Le syndicat de la Métallurgie des Alpes Maritimes CFDT, dont le siège est [Adresse 1],

7°/ La Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT, dont le siège est [Adresse 6],

ont formé respectivement les pourvois n° D 20-23.106, F 20-23.108, H 20-23.109, G 20-23.110 et J 20-23.111 contre cinq arrêts rendus le 16 octobre 2020 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-7) dans les litiges les opposant à la société Enterprise Holdings France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 4], défenderesse à la cassation.

La défenderesse a formé un pourvoi incident commun contre les mêmes arrêts.

Les demandeurs aux pourvois principaux invoquent, à l'appui de leurs recours, les trois moyens de cassation communs annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident commun invoquent à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [M], épouse [O], MM. [X], [H], Mmes [W], [L], épouse [R], du syndicat de la Métallurgie des Alpes Maritimes CFDT et de la Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rébeyrol, avocat de la société Enterprise Holdings France, après débats en l'audience publique du 16 novembre 2022 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, M. Flores, 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.

## Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° D 20-23.106, F 20-23.108, H 20-23.109, G 20-23.110 et J 20-23.111 sont joints.

## Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 16 octobre 2020), Mmes [M], épouse [O], [W], [L], épouse [R], et MM. [X], et [H], employés par la société Enterprise Holdings France, ont saisi le 4 avril 2017 la juridiction prud'homale de diverses demandes salariales et indemnitaires au titre de l'exécution de leurs contrats de travail respectifs.

3. Le syndicat de la Métallurgie des Alpes-Maritimes - CFDT et la Fédération générale des mines métallurgie de la CFDT (les syndicats) sont intervenus volontairement à chacune de ces instances.

## Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur, en ce qu'il est dirigé contre les arrêts concernant Mmes [W] et [L] et MM. [X] et [H], ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen des pourvois principaux des salariés

Enoncé du moyen

5. Les salariés font grief aux arrêts d'infirmier les jugements en ce qu'ils ont dit que l'accord du 20 décembre 1999, en son article 2.2, leur est inopposable et condamné l'employeur à leur payer des rappels de salaire mensuels et les congés payés afférents, de les débouter de leurs demandes en paiement de rappels de salaires mensuels et d'heures supplémentaires, outre congés payés afférents, d'indemnités pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; qu'en jugeant que ces temps d'inactivité sont des périodes durant lesquelles les salariés disposent de la maîtrise de leur temps sans être précisément sous la subordination de l'employeur, au motif que l'accord précité mentionnait expressément que durant les temps d'inactivité, qualifiés de pause, les salariés maîtrisaient leur temps et étaient libres d'en disposer, ce qui ne pouvait pas être interprété comme une période durant laquelle ils restaient à la disposition de l'employeur, alors que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en jugeant que ces temps d'inactivité sont des périodes durant lesquelles les salariés disposent de la maîtrise de leur temps sans être précisément sous la subordination de l'employeur, sans examiner, comme elle y était invitée, au vu de leurs conditions de travail, si durant les temps d'attente de la clientèle, les salariés étaient effectivement à la disposition de l'employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail ;

3°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du

travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en se référant au procès-verbal du 25 novembre 2010 visant les solutions proposées par Citer pour que les salariés puissent prendre leur pause, alors que la société Citer n'est pas l'employeur des exposants et que ceux-ci travaillaient en tout état de cause sous diverses autres enseignes, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail ;

4°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en se référant à des témoignages de salariés autres que les intéressés, attestant de l'effectivité des temps de pause, quand l'appréciation de la disponibilité du salarié est nécessairement individuelle, la cour d'appel a statué par des motifs tout aussi erronés qu'inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail. »

#### Réponse de la Cour

6. Le moyen, qui se borne à critiquer les motifs venant au soutien de l'analyse de la cour d'appel, qu'il ne remet pas en cause, au terme de laquelle celle-ci a retenu que l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 n'instituait pas un dispositif d'heures d'équivalence dans l'entreprise et qu'il n'était pas inopposable aux salariés, est inopérant.

7. Il n'est donc pas fondé.

Mais sur le deuxième moyen des pourvois principaux, pris en leurs trois premières branches

#### Enoncé du moyen

8. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes en paiement de rappels de salaires mensuels et congés payés afférents et au titre des heures supplémentaires, outre congés payés afférents, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail, alors :

« 1°/ que la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que la cour d'appel a jugé que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les salariés ; qu'en statuant de la sorte, sans examiner, comme elle y était pourtant invitée, si au vu du temps de travail de chacun des salariés pris individuellement et dont l'employeur devait justifier, ils avaient effectivement pris leur temps de pause, la cour d'appel s'est dispensée de vérifier si l'employeur avait satisfait à sa charge probatoire, et, ce faisant, a méconnu la charge de la preuve en violation de l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail ;

2°/ que la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que pour juger que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les salariés, la cour s'est fondée sur les dispositions de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail, des comptes-rendus de réunions et des attestations de salariés autres que les intéressés ; qu'en statuant de la sorte, par des motifs impropres à caractériser la disponibilité effective des salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du

code civil, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail ;

3°/ que la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que la cour d'appel a jugé que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les salariés, au motif que ceux-ci s'abstiennent de préciser durant quelles périodes et pour quelles raisons ils en auraient été exclus ; qu'en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil, ensemble l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-33 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article 2.2 de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail, et l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

9. Aux termes du premier de ces textes, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

10. Selon le deuxième, les pauses applicables à l'ensemble du personnel sont égales à 5 % du temps de travail effectif, ce qui correspond pour un contrat de travail à temps plein de 35 heures de temps de travail effectif à 1 heure 45 de pause, soit 36 heures 45 de temps payé.

11. Enfin, la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur.

12. Pour débouter les salariés de leurs demandes de rappels de salaire mensuels et au titre des heures supplémentaires, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail, les arrêts retiennent que l'accord d'entreprise prévoit expressément que durant les temps d'inactivité qualifiés de pauses, le salarié est libre de disposer de son temps et que l'employeur a précisé que « la hiérarchie ne peut pas s'opposer à une prise de pause », qu'il a rappelé que les temps de pause sont « à prendre régulièrement » et qu'il « est de la responsabilité de chacun d'organiser ces pauses en bonne intelligence ». Il ajoute que des salariés de la société attestent de la prise effective des pauses et que pour leur part, les intéressés, au-delà de la seule affirmation selon laquelle il appartient à l'employeur de démontrer la prise du temps de pause, ne produisent pas le moindre élément relatif à des temps de pause dont ils auraient été privés et s'abstiennent de demander une condamnation de l'employeur à paiement à ce titre. Il en déduit que l'employeur a mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont ont pu bénéficier les salariés qui s'abstiennent de préciser durant quelles périodes et pour quelles raisons ils en auraient été exclus.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

Et sur le troisième moyen des pourvois principaux

#### Énoncé du moyen

14. Les syndicats font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts, alors « que la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen concernant les temps de pause et les rappels de salaires subséquents s'étendra aux chefs des dispositifs relatifs aux dommages-intérêts sollicités par les syndicats au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

15. La cassation des chefs des dispositifs des arrêts visés par le deuxième moyen entraîne, par voie de conséquence, celle des chefs de ces dispositifs déboutant les syndicats de leurs demandes indemnitaires, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident formé par la société Entreprise Holdings France ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils déboutent Mmes [M], épouse [O], [W], [L], épouse [R] et MM. [X], et [H] de leurs demandes respectives en paiement de rappels de salaire mensuel, outre congés payés afférents, d'heures supplémentaires, outre congés payés afférents, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail, en ce qu'ils déboutent le syndicat de la Métallurgie des Alpes-Maritimes CFDT et la Fédération générale des mines métallurgie CFDT de leurs demandes de dommages-intérêts, et en ce qu'ils condamnent les salariés aux dépens et rejettent les demandes des parties présentées au titre de l'article 700 du code de procédure civile, les arrêts rendus le 16 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Entreprise Holdings France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Entreprise Holdings France et la condamne à payer à Mmes [M], épouse [O], [W], [L], épouse [R] et MM. [X], et [H], au syndicat de la Métallurgie des Alpes-Maritimes CFDT et à la Fédération générale des mines métallurgie CFDT la somme globale 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 des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [M], épouse [O], MM. [X], [H], Mmes [W] et [L], épouse [R], le syndicat de la Métallurgie des Alpes-Maritimes CFDT et la Fédération générale des mines et de métallurgie, demandeurs aux pourvois principaux n° D 20-23.106, F 20-23.108, H 20-23.109, G 20-23.110 et J 20-23.11

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mmes [O], [W] et [R] et MM. [X] et [H] font grief aux arrêts attaqués d'AVOIR infirmé les jugements entrepris en ce qu'ils ont dit que l'accord du 20 décembre 1999 en son article 2.2. leur est inopposable et condamné la société à leur payer des rappels de salaire mensuels, outre des congés payés y afférents, de les AVOIR déboutés de leurs demandes de rappels de salaires mensuels et congés payés afférents, et d'AVOIR confirmé les jugements en ce qu'ils les ont débouté de leurs demandes de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail.

1° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1

du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; qu'en jugeant que ces temps d'inactivité sont des périodes durant lesquelles les salariés disposent de la maîtrise de leur temps sans être précisément sous la subordination de l'employeur, au motif que l'accord précité mentionnait expressément que durant les temps d'inactivité, qualifiés de pause, les salariés maîtrisaient leur temps et étaient libres d'en disposer, ce qui ne pouvait pas être interprété comme une période durant laquelle ils restaient à la disposition de l'employeur, alors que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

2° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en jugeant que ces temps d'inactivité sont des périodes durant lesquelles les salariés disposent de la maîtrise de leur temps sans être précisément sous la subordination de l'employeur, sans examiner, comme elle y était invitée, au vu de leurs conditions de travail, si durant les temps d'attente de la clientèle, les salariés étaient effectivement à la disposition de l'employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

3° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en se référant au procès-verbal du 25 novembre 2010 visant les solutions proposées par Citer pour que les salariés puissent prendre leur pause, alors que la société Citer n'est pas l'employeur des exposants et que ceux-ci travaillaient en tout état de cause sous diverses autres enseignes, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

4° ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-2 du code du travail dans sa version applicable en la cause que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis ; que selon ce dernier article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail prévoit des temps d'inactivité qualifiés de pause comportant une maîtrise de son temps par le salarié ; que la disponibilité du salarié s'apprécie au regard de la réalité des conditions de travail ; qu'en se référant à des témoignages de salariés autres que les exposants, attestant de l'effectivité des temps de pause, quand l'appréciation de la disponibilité du salarié est nécessairement individuelle, la cour d'appel a statué par des motifs tout aussi erronés qu'inopérants, en violation des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail dans leur version alors applicable, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Mmes [O], [W] et [R] et MM. [X] et [H] font grief aux arrêts attaqués d'AVOIR infirmé les jugements entrepris en ce qu'ils ont condamné la société à leur payer des rappels de salaire mensuels, outre des congés payés y afférents, de les AVOIR déboutés de leurs demandes de rappels de salaires mensuels et congés payés afférents et d'AVOIR confirmé les jugements en ce qu'ils les ont déboutés de leurs demandes de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice distinct et pour exécution fautive du contrat de travail.

1° ALORS QUE la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que la cour d'appel a jugé que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les exposants ; qu'en statuant de la sorte, sans examiner, comme elle y était pourtant invitée, si au vu du temps de travail de chacun des salariés pris individuellement et dont l'employeur devait justifier, ils avaient effectivement pris leur temps de pause, la cour d'appel s'est dispensée de vérifier si l'employeur avait satisfait à sa charge probatoire, et, ce faisant, a méconnu la charge de la preuve en violation de l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

2° ALORS QUE la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que pour juger que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les exposants, la cour s'est fondée sur les dispositions de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail, des comptes-rendus de réunions et des attestations de salariés autres que les exposants ; qu'en statuant de la sorte, par des motifs impropres à caractériser la disponibilité effective des exposants, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

3° ALORS QUE la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur ; que la cour d'appel a jugé que l'employeur avait mis en place un système de temps de pause effectifs durant la journée de travail dont avaient pu bénéficier les exposants, au motif que ceux-ci s'abstiennent de préciser durant quelles périodes et pour quelles raisons ils en auraient été exclus ; qu'en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version introduite au 1er mai 2008 et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil, ensemble l'article 2.1. de l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail.

4° ALORS QU'en application des articles 4 et 5 du code de procédure, le juge est tenu par les termes du litige tels que fixés par les écritures des parties ; qu'en déboutant les salariés aux motifs qu'ils s'abstenaient de demander une condamnation de l'employeur au paiement des temps de pause, alors que les exposants avaient sollicité la requalification des temps de pause en temps de travail effectif et, par voie de conséquence, le paiement des temps de pause, la cour d'appel a violé le principe faisant interdiction au juge de dénaturer l'écrit qui lui est soumis.

## TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La fédération syndicale et le syndicat CFDT font grief aux arrêts attaqués d'AVOIR infirmé les jugements entrepris en ce qu'ils avaient condamné la société Entreprise Holdings France à leur payer la somme d'un euro à titre de dommages-intérêts et de les AVOIR déboutés de leur demande.

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen concernant les temps de pause et les rappels de salaires subséquents s'étendra aux chefs de dispositif relatifs aux dommages-intérêts sollicités par les syndicats au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rébeyrol, avocat aux Conseils, pour Entreprise Holdings France, demanderesse au pourvoi incident

La société Entreprise Holdings France FAIT GRIEF aux arrêts attaqués (RG n° 19/03447, 19/03440, 19/03452, 19/03445) de

l'AVOIR condamnée à payer à MM. [X] et [H] et Mmes [W] et [R] une somme à titre d'indemnité de panier de nuit,

ALORS QUE sauf stipulation contraire, les salariés ne peuvent cumuler des avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'en l'espèce, l'indemnité de panier prévue par l'article 1.10 d), 6°) et 8°) de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile, dite des services de l'automobile, du 15 janvier 1981 a pour objet de compenser le coût du repas du soir pour le salarié appelé à travailler au moins deux heures dans la période de nuit ; que l'employeur peut donc déduire du montant de cette indemnité de panier de nuit la part patronale du titre restaurant qu'il alloue au salarié, et qui a le même objet ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 2251-1 du code du travail et le principe de faveur.