

4 septembre 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 23-15.944

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00807

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, HYGIENE ET SECURITE

1) Le seul constat du non respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation. 2) Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation. 3) Il résulte du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil, ce dernier dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que lorsqu'une cour d'appel infirme le jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et déboute le salarié de cette demande, le respect de la clause de non-concurrence par le salarié à compter du jugement fait obstacle à la restitution par l'intéressé de la contrepartie financière, de sorte que l'employeur doit, pour obtenir la restitution, démontrer que le salarié n'a pas respecté la clause pendant la période durant laquelle elle s'est effectivement appliquée

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 septembre 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 807 FS-B

Pourvoi n° F 23-15.944

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 SEPTEMBRE 2024

Mme [G] [O], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° F 23-15.944 contre l'arrêt rendu le 2 février 2023 par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société O.V., société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ à la société Rocheskoff, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3],

défenderesses à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, cinq moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [O], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société O.V., et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 juin 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, Salomon, Palle, conseillers, Mmes Pecqueur, Laplume, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 Mme [O] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre la société Rocheskoff.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 2 février 2023), Mme [O] a été engagée en qualité de premier monteur lunetier vendeur le 1er mars 2006 par la société O.V.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail le 10 juillet 2017.

Moyens

Examen des moyens

Sur les deuxième, troisième et quatrième moyens, et sur le cinquième moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande de l'employeur au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, pris en ses première et deuxième branches

Motivation

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 ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à la réglementation du travail, alors « que l'employeur qui méconnaît les dispositions relatives au temps de pause en cas de temps de travail journalier supérieur à six heures commet une faute qui cause un préjudice au salarié, privé ainsi d'une période de repos minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ; que, pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a retenu que si celle-ci n'avait bénéficié d'aucun temps de pause les lundis, travaillant en continue pendant 10h30, elle ne justifiait pas du moindre préjudice dès lors qu'elle ne s'était jamais plainte, tout au long de la relation contractuelle, de ne pas avoir pu bénéficier de sa pause de 20 minutes le lundi. Par ailleurs, il résulte des récapitulatifs d'heures supplémentaires établis par Mme [O] pour l'année 2015 et pour l'année 2016 ainsi que des tableaux récapitulatifs et des bulletins de salaire de Mme [O] que cette dernière a été payée de toutes les heures réalisées, comprenant les 10h30 les lundis, soit sous forme d'heures supplémentaires soit par l'octroi de repos compensateur" ; qu'en statuant ainsi, quand le seul constat que la salariée avait été privée de tout temps de pause les lundis lui ouvrait droit à réparation, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-16 du code du travail, l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, interprétés à la lumière de l'article 4 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière de l'article 4 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 :

6. Aux termes du texte susvisé, 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.

7. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier l'intéressée d'un temps de pause au-delà d'un temps de travail quotidien de six heures, relève que celle-ci ne s'est jamais plainte, tout au long de la relation contractuelle, de ne pas avoir pu bénéficier de sa pause de vingt minutes le lundi, et qu'il résulte des récapitulatifs d'heures supplémentaires et des bulletins de salaire que toutes les heures réalisées ont été payées.

8. En statuant ainsi, alors que le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

9. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors « que l'employeur qui fait travailler le salarié pendant un arrêt de travail pour maladie lui cause un préjudice en portant atteinte à son droit fondamental à la santé ; que pour la débouter de sa demande, la cour d'appel a retenu que si la salariée a dû venir trois fois pendant son arrêt maladie de 2014-2015 pour accomplir, ponctuellement et sur une durée limitée, une tâche professionnelle, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à ses obligations", celle-ci n'allègue et ne démontre aucun préjudice spécifique en découlant se contentant d'indiquer, à tort, que le manquement de l'employeur occasionne nécessairement un préjudice" ; qu'en statuant ainsi, quand le seul constat que la salariée avait dû travailler pendant un arrêt de travail pour maladie lui ouvrait droit à réparation, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, le second dans sa rédaction antérieure à la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016, interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 :

10. Il résulte de ces textes que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur doit prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé.

11. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à ses obligations en faisant venir la salariée trois fois pendant son arrêt maladie de 2014-2015 pour accomplir ponctuellement et sur une durée limitée une tâche professionnelle, retient que l'intéressée ne démontre aucun préjudice spécifique en découlant et se contente d'indiquer à tort que le manquement de l'employeur occasionne nécessairement un préjudice.

12. En statuant ainsi, alors que le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le cinquième moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

13. La salariée fait grief à l'arrêt de la condamner à restituer à l'employeur la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, alors « que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence a pour objet d'indemniser le salarié tenu d'une obligation limitant ses possibilités d'exercer un autre emploi ; que l'infirmité par une cour d'appel d'un jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire d'un contrat de travail n'ouvre pas droit pour l'employeur à restitution des indemnités qu'il a versées au salarié au titre de la clause de non-concurrence mise en œuvre à la suite du jugement, dès lors que le salarié a respecté cette clause ; qu'en retenant que la demande de l'employeur était fondée compte tenu du fait que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ne peut pas être payée avant la rupture du contrat de travail" quand il n'était pas contesté qu'à la suite du jugement prononçant la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la salariée avait respecté la clause de non-concurrence, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble les articles 17 de la loi des 2 et 17 mars 1791, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que 15 et 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil, ce dernier dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

14. Il résulte de ce principe et de ces textes que lorsqu'une cour d'appel infirme le jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et déboute le salarié de cette demande, le respect de la clause de non-concurrence par le salarié à compter du jugement fait obstacle à la restitution par l'intéressé de la contrepartie financière, de sorte que l'employeur doit, pour obtenir la restitution, démontrer que le salarié n'a pas respecté la clause pendant la période durant laquelle elle s'est effectivement appliquée.

15. Pour condamner la salariée à payer à l'employeur une somme au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'arrêt retient, après avoir débouté l'intéressée de sa demande de résiliation judiciaire et infirmé le jugement de ce chef, que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ne peut pas être payée avant la rupture du contrat de travail.

16. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne Mme [O] à payer à la société O.V. la somme de 6 419,84 euros au titre de la contrepartie de la clause de non-concurrence, en ce qu'il la déboute de ses demandes de dommages-intérêts pour manquements à la réglementation du travail et en ce qu'il statue sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens, l'arrêt rendu le 2 février 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

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 d'Angers ;

Condamne la société O.V. aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société O.V. et la condamne à payer à Mme [O] 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 quatre septembre deux mille vingt-quatre.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_23-15.944.PDF - 379 KB\) >>](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_23-15.944.PDF - 251 KB\) >>](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de poitiers
2 février 2023 (n°18/03033)

Textes **appliqués**

Articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil, ce dernier dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière.

Article 4 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.

Articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, le second dans sa rédaction antérieure à la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016, interprétés à la lumière.

Articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 04-09-2024
- Cour d'appel de Poitiers 02-02-2023