

11 mars 2025

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-23.557

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2025:SO00299

**Titres et sommaires**

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

**Texte de la décision**

**Entête**

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 mars 2025

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 299 FS-B

Pourvoi n° Q 21-23.557

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 11 MARS 2025

M. [K] [Y] [P], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Q 21-23.557 contre l'arrêt rendu le 2 septembre 2021 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société Artemis security, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, cinq moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [Y] [P], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Artemis security, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 12 février 2025 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Laplume, Rodrigues, Segond, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Dumont, 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.

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 2 septembre 2021), M. [Y] [P] a été engagé, en qualité d'agent SSIAP 1 (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes), le 1er avril 2017 par la société Artemis security.
2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 25 avril 2019 à l'effet d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.
3. Le 1er juillet 2019, il a été licencié.
4. Par arrêt du 23 juin 2023, la Cour de cassation a saisi la Cour de justice de l'Union européenne (la CJUE) de deux questions préjudicielles portant sur l'interprétation de l'article 9, paragraphe 1, sous a), de 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 (la directive 2003/88).
5. La CJUE a répondu aux questions préjudicielles par un arrêt du 20 juin 2024 (C-367/23).

## Moyens

Examen des moyens

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour modification du contrat de travail vers un contrat de nuit et absence de suivi médical renforcé, alors « que le seul constat du non-respect des dispositions protectrices en matière de suivi médical renforcé pour travail de nuit ouvre droit à réparation ; qu'en déboutant le salarié de sa demande d'indemnisation du préjudice d'absence de suivi médical renforcé, au motif qu'il ne démontrait pas la réalité et la consistance de son préjudice, la cour d'appel a violé les articles L. 3122-1 et L. 3122-11 du code du travail ensemble l'article 9 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. »

## Motivation

Réponse de la Cour

7. Selon l'article 9 de la directive 2003/88, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite et que ceux souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

8. Répondant aux questions préjudicielles précitées la CJUE a dit pour droit : « L'article 9, paragraphe 1, sous a), de 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, doit être interprété en ce sens que : Il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de violation par l'employeur des dispositions nationales mettant en oeuvre cette disposition du droit de l'Union et prévoyant que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé préalablement à leur affectation puis à intervalles réguliers, le droit du travailleur de nuit à obtenir une réparation en raison de cette violation est subordonné à la condition que celui-ci apporte la preuve du préjudice en ayant résulté dans son chef ».

9. La CJUE a précisé que, à la différence des exigences découlant, en matière de durée du travail, de l'article 6, sous b), et de l'article 8 de la directive 2003/88, dont la méconnaissance cause, de ce seul fait, un préjudice au travailleur concerné, dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa santé par la privation de temps de repos dont il aurait pu bénéficier ou par l'imposition d'heures de travail de nuit excessives, l'absence de visite médicale devant précéder l'affectation à un travail de nuit et de suivi médical régulier consécutif à cette affectation, prévus à l'article 9, paragraphe 1, sous a), de cette directive, n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur concerné ni, dès lors, un dommage réparable dans le chef de celui-ci (CJUE, arrêt du 20 juin 2024, [K] [Y] [P], C-367/23, point 42).

10. Aux termes de l'article L. 3122-11 du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.

11. Aux termes de l'article L. 4624-1, alinéa 7, du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi

est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

12. Aux termes de l'article R. 4624-18 du code du travail, tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

13. Enfin, aux termes de l'article R. 3124-15 du code du travail, le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit prévues par les articles L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3163-1 et L. 3163-2 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

14. Le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale.

15. C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que le salarié n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages-intérêts devait être rejetée.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

17. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des frais de déplacement, alors :

« 1°/ que le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes de remboursement de frais de déplacement, aux motifs inopérants qu'il "ne démontrait pas en quoi son temps de trajet travail domicile a[vait] dépassé le temps normal de trajet", la cour d'appel a violé l'article L. 3121-4 du code du travail par fausse application, ensemble les articles L. 3261-3 et R. 3261-15 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

2°/ qu'en toute hypothèse, le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes de remboursement de frais de déplacement, aux motifs que "le contrat de travail ne comporte pas de disposition concernant la prise en charge de ses frais" sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, si le salarié n'était pas conduit à exercer des vacations sur plusieurs lieux de travail, exposant ainsi des frais pour les besoins de son activité professionnelle, et pouvait, en conséquence, obtenir remboursement des frais de carburant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale, au regard des articles L. 3261-3 et R. 3261-15 du code du travail dans leur rédaction alors applicable. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3261-3 et R. 3261-15 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, le second dans sa rédaction antérieure au décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 et le principe selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur :

18. Selon le premier de ces textes, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les salariés lorsque l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable, soit par l'absence de moyens de transports collectifs, soit par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

19. Selon le second, le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

20. Selon le principe susvisé, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant des frais engagés et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

21. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des frais de déplacement, l'arrêt, après avoir constaté que la demande consistait exclusivement en un remboursement sur la base d'indemnité kilométrique des trajets entre le domicile et le lieu d'affectation de l'intéressé et rappelé que les frais professionnels devaient être supportés par l'employeur, retient que le salarié ne démontre pas en quoi son temps de trajet travail domicile a dépassé le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et que son contrat de travail définit sa zone géographique d'intervention.

22. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, tirés d'une comparaison des temps de trajet du salarié, alors que celui-ci sollicitait le remboursement des frais de déplacement qu'il avait exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés.

## Moyens

### Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

#### Enoncé du moyen

23. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre du rappel des heures supplémentaires, outre congés payés afférents, et du travail dissimulé, alors « 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 d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes, aux motifs inopérants qu'il n'apportait pas la preuve qu'il ait travaillé les jours fériés cependant qu'elle constatait elle-même qu'il produisait un

décompte de ses heures, et ses plannings de travail auquel il appartenait à l'employeur de répondre, la cour d'appel qui n'a pas respecté le régime probatoire applicable en matière d'heures supplémentaires, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

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

24. 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, l'employeur tient à la disposition des membres compétents de l'inspection 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.

25. Enfin, selon 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.

26. 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.

27. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt relève, d'abord, que l'intéressé produit un tableau récapitulatif reconstitué a posteriori notant les heures travaillées par semaine, aux colonnes peu intelligibles, et qu'il se prévaut également des plannings produits, dont il déduit des totaux, qu'il envisage aux termes de ses dernières écritures à l'année. L'arrêt retient, ensuite, que l'employeur conteste à juste titre que les jours fériés puissent être comptabilisés comme du temps de travail effectif, le salarié n'apportant pas d'élément sur le fait qu'il ait travaillé sur ces périodes, et qu'il énonce justement que le salarié a été réglé des heures réalisées en sus du contingent annuel, ce qui est établi par les bulletins de salaire de mai 2017 et 2018.

28. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié 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 le seul salarié, a violé le texte susvisé.

## Moyens

Et sur le quatrième moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

29. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail, ainsi que du rappel de salaire au titre des mois d'avril, mai, juin et juillet 2019, et de dire que le licenciement est fondé sur une faute grave, alors « que la cassation à intervenir sur l'un quelconque des premier, deuxième, ou troisième moyens entraînera, par voie de conséquence, celle des chefs de dispositif par lesquels la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de résiliation judiciaire, et jugé que le licenciement était fondé sur une faute grave, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

## Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

30. La cassation prononcée sur les premier et deuxième moyens entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif visés par le quatrième moyen, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Portée et conséquences de la cassation

31. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le quatrième moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif rejetant les demandes en paiement d'un rappel de salaire pour le mois de mars 2019 à l'exclusion des 1er, 4, 5 et 9, et de dommages-intérêts pour non-paiement de salaire, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

## 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 déboute le salarié de sa demande en résiliation judiciaire, dit que le licenciement était valablement fondé sur une faute grave et déboute M. [Y] [P] de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de licenciement, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, d'indemnité pour travail dissimulé, de rappel de salaire pour le mois de mars 2019, à l'exclusion des 1er, 4, 5 et 9, et les mois d'avril, mai, juin et juillet 2019, outre congés payés afférents, et en remboursement de frais de déplacement, en ce qu'il rejette la demande en paiement de dommages-intérêts pour non-paiement de salaire et en ce qu'il condamne M. [Y] [P] à payer la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens, l'arrêt rendu le 2 septembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

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 Douai ;

Condamne la société Artemis security aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Artemis security et la condamne à payer à M. [Y] [P] 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 onze mars deux mille vingt-cinq.

## Travaux Préparatoires

### Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT\\_21-23.557..PDF - 565 KB\) >](#)

### Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVISCOMP\\_21-23.557.PDF - 427 KB\) >](#)

## Décision attaquée

Cour d'appel d'amiens  
2 septembre 2021 (n°19/08275)

## Textes appliqués

Articles L. [3261-3](#) et R. [3261-15](#) du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, le second dans sa rédaction antérieure au décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 et le principe selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur.

Article [624](#) du code de procédure civile.

Article L. [3171-4](#) du code du travail.

## Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 11-03-2025](#)



- Cour d'appel d'Amiens 02-09-2021