



**AVIS DE M. HALEM,
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 1044 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-19.055

Décision attaquée : 24 mai 2023 de la cour d'appel de Bordeaux

Mme [F] [O] [J]

C/

La société Ayor water and heating solutions

Engagée en qualité de cadre par la société Ayor water and heating solutions (ci-après "l'employeur") le 6 janvier 2003, Mme [O]-[J] (ci-après "la salariée") a saisi la juridiction prud'homale le 24 janvier 2019 aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail, le paiement de rappels de salaires pour heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé.

Par jugement du 17 février 2020, le conseil de prud'hommes de Périgueux a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail, condamné l'employeur à payer diverses sommes au titre de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais débouté la salariée de ses autres demandes.

Par arrêt du 24 mai 2023, la cour d'appel de Bordeaux a infirmé le jugement sauf en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes au titre des heures supplémentaires, du harcèlement moral et du travail dissimulé, a rejeté ses demandes liées au manquement à l'obligation de sécurité et à la résiliation du contrat de travail.

La salariée a formé un pourvoi en cassation le 27 novembre 2023.

DISCUSSION

Le pourvoi de la salarié comporte trois moyens de cassation relatifs à la preuve des heures supplémentaires (moyen 1), du harcèlement moral (moyen 2) et à l'obligation de sécurité de l'employeur (moyen 3).

Le premier moyen, composé de deux branches et pris de la violation de l'article L. 3171-4 du code du travail, invoque sur le **non-respect des règles de preuve des heures supplémentaires**.

Il soutient en effet que la cour d'appel n'a pas respecté la première étape du mécanisme probatoire résultant de ce texte en considérant comme insuffisamment précis les éléments présentés par la salariée tenant à des tableaux de synthèse présentant les heures supplémentaires effectuées et renvoyant à des impressions d'écran comportant une heure d'enregistrement, des courriels portant mention des heures tardives et une attestation confirmant qu'elle travaillait en dehors de ses heures de travail, lesquels permettaient à l'employeur de répondre. Elle aurait ainsi fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée (branche 1).

En outre, la cour d'appel n'aurait pas recherché si un accord implicite de l'employeur n'avait pas autorisé ou si l'ampleur des tâches confiées à la salariée, révélée par la demande de plus de moyens au vu de ses missions, n'avait pas rendu nécessaire la réalisation d'heures supplémentaires (branche 2).

Le deuxième moyen, également composé de deux branches et tiré de la violation des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, se fonde sur la **méconnaissance par le juge du fond de son obligation d'examiner ensemble l'ensemble des éléments de preuve du harcèlement moral invoqués par le salarié**.

Il aurait ainsi, d'une part, omis de prendre en compte les circonstances vexatoires du changement de rattachement hiérarchique de la salariée et la tenue de son entretien annuel sans connaissance de ses réalisations et objectifs (branche 1) et, d'autre part, apprécié séparément le refus de l'employeur de lui accorder le bénéfice du télétravail ainsi que son remplacement dès le début de son arrêt de travail, accompagné de pièces médicales, par une autre salariée en contrat de travail à durée indéterminée (branche 2).

Le troisième moyen, articulé en quatre branches et pris d'une violation des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, allègue principalement **une violation par l'employeur de son obligation de sécurité**, sur trois fondements outre un moyen de procédure.

D'abord, celui des règles de l'article D. 3171-8 du code du travail, imposant selon le moyen un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du travail de tous les salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif, et non des seuls salariés membres d'une équipe au sens de l'article D. 3171-7 du même code travaillant par relai, roulement ou équipes successives comme l'a jugé la cour d'appel (branche 1).

Ensuite, celui de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après "la CJUE"), imposant aux employeurs, sur le fondement de la directive 2003/88 et de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après "la Charte"), de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure de la durée du travail journalier effectué par chaque travailleur, décompte s'imposant même en l'absence de visa de l'article D. 3171-8 précité (branche 2).

Par ailleurs, l'invocation de la dénaturation d'un compte-rendu de la délégation unique du personnel mentionnant que les salariés attendaient le paiement de leur prime ou de leurs heures supplémentaires depuis plusieurs mois sans que rien ne mentionne qu'il s'agissait des seuls salariés travaillant en atelier, contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel (branche 3).

Enfin, celui de l'absence de preuve de la prise par l'employeur de l'ensemble des mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail afin d'assurer la santé physique et mentale des travailleurs, la salariée ayant sollicité à plusieurs reprises des moyens supplémentaires, notamment en personnel, et ayant été placée en arrêt de travail pour épuisement professionnel avec interdiction de reprendre le travail dans son entreprise (branche 4).

Ces moyens relatifs à la preuve des heures supplémentaires (moyen 1 - I), du harcèlement moral (moyen 2 - II) et au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (moyen 3 - III) seront successivement étudiés.

I - Sur la preuve des heures supplémentaires (moyen 1)

Les branches du moyen relatives à la précision suffisante des éléments présentés par la salariée (1) et à l'existence d'heures supplémentaires implicites (2) seront successivement examinées.

1. Sur la précision suffisante des éléments présentés par la salariée (moyen 1, branche 1)

La conception très souple retenue en jurisprudence de la notion d'éléments suffisamment précis présentés par le salarié au soutien d'une demande d'heures supplémentaires (1.1) ne pouvait conduire la cour d'appel, en l'espèce, à écarter *a priori* ceux produits par la salariée sans les confronter aux éléments éventuellement produits par l'employeur (1.2).

1.1. Dérogeant au droit commun faisant peser la charge de la preuve de l'obligation sur le seul demandeur, l'article L. 3171-4 du code du travail issu de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 tire les conséquences de la position défavorable du salarié quant à la mesure de la durée du travail en instaurant un régime de preuve partagée des heures supplémentaires :

"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”.

Après avoir dans un premier temps considéré pour l'application de ce texte que le salarié devait fournir préalablement au juge des éléments de nature à “étayer” sa demande¹, ces éléments devant être suffisamment précis², la Cour de cassation a abandonné cette exigence dans un arrêt de principe du 18 mars 2020 et jugé qu’il appartenait simplement au salarié de “présenter” de tels éléments, suivant un mécanisme probatoire en trois étapes :

“(…) en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, [i] 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 [ii] permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. [iii] 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”³.

Commentant dans son [rapport annuel 2010](#) son arrêt du 24 novembre 2010⁴ relatif à l'exigence de précision des éléments produits par le salarié, toujours présente dans la nouvelle formulation de la règle, la même Cour a précisé que “(…) le salarié n’a pas à apporter des éléments de preuve mais seulement des éléments factuels, pouvant être établis unilatéralement par ses soins, mais revêtant un minimum de précision afin que l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail accomplies, puisse y répondre utilement” (p. 318).

Dans sa [notice](#) au rapport annuel relative à un arrêt confirmatif ultérieur⁵, elle ajoute que la notion d’éléments suffisamment précis vise, au stade de la première étape du régime de preuve partagée, à faciliter l’entrée dans le débat judiciaire grâce à une tolérance accrue sur la précision des éléments présentés par le salarié :

¹ Soc, 25 février 2004, n° 01-45.441 ; Soc, 15 décembre 2004, n° 03-40.238 ; Soc, 9 mai 2006, n° 04-45.880 ; Soc, 31 mai 2006, n° 04-47.376 ; Soc, 10 mai 2007, n° 05-45.932 ; Soc, 14 juin 2007, n° 06-42.353 ; Soc, 10 mars 2009, n° 07-44.092.

² Soc, 24 novembre 2010, n° 09-40.928 ; Soc, 16 décembre 2015, n° 14-12.071.

³ Soc, 18 mars 2020, n° 18-10.919. Ce considérant de principe n’a depuis lors plus été modifié ; voir par exemple : Soc, 27 janvier 2021, n° 17-31.046 ; Soc, 1^{er} juin 2022, n° 20-17.360 ; Soc, 14 décembre 2022, n° 21-18.139 ; Soc, 15 mars 2023, n° 21-16.057 ; Soc, 7 février 2024, n° 22-15.255. Plus récemment : Soc, 25 juin 2025, n° 24-16.115 ; Soc, 25 juin 2025, n° 23-20.007 ; Soc, 25 juin 2025, n° 24-17.937.

⁴ Soc, 24 novembre 2010, n° 09-40.928, précité.

⁵ Soc, 27 janvier 2021, n° 17-31.046.

"S'agissant d'une obligation découlant de l'article 6 du code de procédure civile, relatif à l'obligation d'alléguer les faits nécessaires au succès des prétentions, et non de l'article L. 3171-4 du code du travail, relatif à la preuve des heures travaillées, la précision des éléments produits doit être examinée au regard de cet objectif d'organisation du débat judiciaire. Cette précision n'est ni de la même nature, ni de la même intensité que celle qui pèse par ailleurs sur l'employeur dans le cadre de son obligation de contrôle de la durée du travail. Elle ne peut avoir pour effet de faire peser la charge de la preuve des heures accomplies sur le seul salarié, ni de contraindre ce dernier à indiquer les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail (...).

Dès lors qu'il résultait de ses propres constatations que les éléments produits par le salarié étaient suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, ce que la Cour de cassation relève expressément, le régime de la preuve partagée devenait applicable (...).

Comme l'a relevé un auteur, l'évolution jurisprudentielle engagée avec l'arrêt du 18 mars 2020 invite les juges du fond à une appréciation souple de cette exigence de précision des éléments présentés par le salarié, l'insuffisance de précision correspondant dans les faits à une "demande informe, très fantaisiste ou manifestement invraisemblable"⁶. Autrement dit, "Ce n'est donc qu'au cas où la demande présentée par le salarié est tellement vague ou insaisissable dans son objet qu'elle ne permet pas l'organisation du débat judiciaire, qu'elle peut être écartée comme telle par le juge du fond"⁷. Cette souplesse s'impose d'autant plus qu'il a été récemment admis que l'absence de mise en place par l'employeur d'un système objectif, fiable et accessible de mesure de la durée du travail ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures accomplies⁸.

La jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation confirme ainsi que sont admises des preuves telles que des tableaux incomplets établis par le salarié lui-même⁹, ne mentionnant pas les horaires de travail ni les éventuelles pauses

⁶ J.-Y. Frouin, *Le régime de la preuve des heures supplémentaires (évolution de jurisprudence)*, JCP Social n° 22, 2 Juin 2020, 2036 : "Or, il est bien rare aujourd'hui qu'un salarié qui demande le paiement d'heures supplémentaires ne présente pas au soutien de sa demande des éléments factuels revêtant un minimum de précision. Dans la plupart des cas, en effet, le salarié produit des éléments suffisamment précis. C'est en ce sens qu'il faut comprendre l'arrêt du 18 mars 2020 et c'est, nous semble-t-il, le message envoyé aux juges du fond.

Par suite, à la question précédemment posée, deux réponses peuvent être envisagées : soit, ne pourrait être écartée (à l'avenir) comme ne comportant pas d'éléments suffisamment précis qu'une demande informe, très fantaisiste ou manifestement invraisemblable ; soit aucune demande ne pourrait être écartée d'emblée de ce chef (au titre d'éléments insuffisamment précis) mais le serait, dans l'hypothèse d'une demande informe, fantaisiste ou manifestement invraisemblable, à l'issue de sa confrontation avec les éléments produits par l'employeur, ce qui laisse subsister le cas où une demande très vague dans sa présentation rencontrerait une carence totale de l'employeur".

⁷ J.-Y. Frouin, *La preuve des heures supplémentaires : qu'est-ce qui a changé ?*, Gaz. Pal. 1^{er} juin 2021, n° 20, p. 43.

⁸ Soc, 7 février 2024, n° 22-15.842 ; Soc, 7 février 2024, n° 22-16.323.

⁹ Soc, 18 décembre 2024, n° 23-20.988 ; Soc, 2 avril 2025, n° 24-11.686.

prises¹⁰, sans comptage précis¹¹ ou comportant une évaluation forfaitaire des horaires de travail¹², peu intelligibles, difficilement lisibles et assortis d'attestations peu précises¹³, assortis d'une copie d'écran d'ordinateur¹⁴ ou ne pouvant être croisés avec d'autres pièces¹⁵.

Il en va de même de courriels repris dans un tableau de synthèse¹⁶, envoyés dans la matinée ou en soirée¹⁷, n'appelant pas de réponse immédiate ou envoyés à des heures ouvrables¹⁸ ou non corroborés par d'autres pièces¹⁹. Des attestations ou témoignages, même imprécis²⁰, ne mentionnant aucun horaire de travail ou émanant de proches du salarié²¹, voire contraires aux autres éléments produits²², des copies de calendriers annotées ou la retranscription par huissier d'une conversation téléphonique²³, des plannings prévisionnels²⁴ ou complétés par des tickets de caisse²⁵ peuvent être considérées comme suffisamment précis. Peuvent encore être versés des photographies de travaux datées et avec les horaires, des feuilles de pointage, des SMS²⁶ et des bulletins de salaire²⁷.

¹⁰ Soc, 5 mars 2025, n° 23-20.522 ; Soc, 29 avril 2025, n° 24-11.432 ; Soc, 25 juin 2025, n° 24-17.937.

¹¹ Soc, 2 octobre 2024, n° 23-16.389 ; Soc, 2 octobre 2024, n° 23-17.421 ; Soc, 16 octobre 2024, n° 23-15.031 ; Soc, 23 octobre 2024, n° 23-11.564 ; Soc, 11 juin 2025, n° 24-14.457 ; Soc, 11 juin 2025, n° 24-14.458.

¹² Soc, 15 janvier 2025, n° 23-19.602.

¹³ Soc, 11 mars 2025, n° 21-23.557 ; Soc, 27 mai 2025, n° 24-16.119.

¹⁴ Soc, 3 juillet 2024, n° 22-21.244.

¹⁵ Soc, 25 juin 2025, n° 23-20.007.

¹⁶ Soc, 20 novembre 2024, n° 23-15.844 et 23-14.949.

¹⁷ Soc, 22 janvier 2025, n° 23-12.168.

¹⁸ Soc, 26 février 2025, n° 23-13.160 ; Soc, 26 février 2025, n° 23-13.160.

¹⁹ Soc, 12 juin 2024, n° 22-19.581.

²⁰ Soc, 12 juin 2024, n° 23-13.405.

²¹ Soc, 18 septembre 2024, n° 23-14.187 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-12.445 ; Soc, 15 janvier 2025, n° 23-19.046.

²² Soc, 12 juin 2024, n° 22-19.917.

²³ Soc, 18 décembre 2024, n° 23-12.618.

²⁴ Soc, 19 juin 2024, n° 23-11.436 et 22-24.696.

²⁵ Soc, 18 septembre 2024, n° 23-12.441 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-12.442 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-12.443 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-12.440.

²⁶ Soc, 12 février 2025, n° 23-23.693.

²⁷ Soc, 5 mars 2025, n° 23-15.805.

Les éléments présentés par le salarié sont jugés d'autant plus facilement précis que l'employeur ne fournit aucun élément de contrôle de la durée du travail²⁸.

1.2. En l'espèce, la cour d'appel a relevé que la salariée produisait des tableaux de synthèse reprenant les heures supplémentaires qu'elle alléguait avoir effectuées sur la période 2016-2018, en renvoyant soit à des impressions d'écran des fichiers sur lesquels elle avait travaillé et comportant une heure d'enregistrement soit à des courriels envoyés portant mention d'heures tardives, ainsi qu'une attestation mentionnant une activité de la salariée en dehors des horaires de travail²⁹.

Ces différents éléments présentés par le salarié étaient d'une précision suffisante au regard de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation précitée pour permettre à l'employeur d'y répondre.

La juridiction s'est cependant livrée à une analyse critique de ceux-ci sans même les confronter aux éléments éventuellement produits par l'autre partie, relevant que le tableau de synthèse ne portait aucune mention des horaires effectués, que la salariée pouvait décaler ses horaires de présence ou partir plus tôt, et que certains courriels produits étaient envoyés sur la pause méridienne ou ont consisté à transférer des pièces pendant les heures de travail sans impliquer de réponses à des demandes urgentes à des heures tardives.

Ce faisant, la cour d'appel a transféré sur le seul salarié la preuve des heures supplémentaires accomplies, violant ainsi, comme le soutient à raison la première branche du premier moyen, l'article L. 3171-4 du code du travail.

La **cassation** de l'arrêt attaqué est donc encourue de ce chef.

2. Sur l'existence d'heures supplémentaires implicites (moyen 1, branche 2)

L'invocation par le salarié d'un accord implicite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires oblige le juge du fond à vérifier l'existence d'un tel accord (2.1), ce que la cour d'appel a omis d'opérer en l'espèce (2.2).

2.1. La Cour de cassation juge de manière constante que même s'il n'est pas établi que les heures supplémentaires ont été, comme elles doivent l'être, accomplies selon les instructions de l'employeur³⁰, le salarié peut prétendre à leur paiement si elles ont été accomplies soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur³¹, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées³².

²⁸ Soc, 12 juin 2024, n° 23-12.409 ; Soc, 12 juin 2024, n° 22-16.806 ; Soc, 18 septembre 2024, n° 23-17.899 ; Soc, 25 septembre 2024, n° 23-17.836 ; Soc, 26 février 2025, n° 23-18.975 ; Soc, 6 mai 2025, n° 23-22.329.

²⁹ Arrêt attaqué, p. 6, § 4, à p. 7, § 2.

³⁰ Soc, 24 février 2004, n° 01-46.190.

³¹ Soc, 2 juin 2010, n° 08-40.628.

³² Soc, 18 avril 2000, n° 98-40.313 ; Soc, 8 juillet 2010, n° 09-40.932 ; Soc, 14 novembre 2018, n° 17-20.659 ; Soc, 14 novembre 2018, n° 17-16.959.

Un accord implicite peut notamment être constaté lorsque l'employeur ne s'oppose pas à ce qu'un salarié prolonge son travail au-delà de la durée normale³³ ou lui confie une charge de travail qui ne peut être assumée dans le cadre des trente-cinq heures³⁴.

Si l'accord de l'employeur relève de l'appréciation souveraine du juge du fond³⁵, la Cour de cassation contrôle que ces derniers ont vérifié l'existence de cet accord³⁶ ou que les heures supplémentaires accomplies ont été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié³⁷.

2.2. En l'espèce, alors que la salariée se prévalait devant la cour d'appel de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à l'accord implicite de l'employeur précitée, affirmait qu'*"au regard des pièces produites (pièces n° 18, 52 à 56), il n'est pas contestable que la Direction a implicitement donné son accord pour la réalisation de ces heures"* et que l'intéressée *"a bien été contrainte de réaliser les heures supplémentaires susvisées afin d'accomplir la mission qui lui était confiée"*³⁸, cette cour a omis de vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, l'existence d'un tel accord implicite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires.

Dès lors, en rejetant la demande de paiement des heures supplémentaires ainsi accomplies, aux motifs précités de l'envoi de certains courriels pendant la pause méridienne sans preuve d'une privation du temps de pause et du transfert par ce biais de pièces qui n'imposaient pas de réponses à des heures tardives, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ainsi que l'affirme la seconde branche du premier moyen.

La **cassation** devra par conséquent être prononcée également sur ce fondement.

II - Sur la preuve du harcèlement moral (moyen 2)

Le rappel de l'obligation pour le juge du fond de respecter chacune des étapes du mécanisme probatoire du harcèlement moral, précisé par la Cour de cassation en 2016 (1), conduira à constater en l'espèce l'absence de prise en compte par la cour d'appel de tous les éléments invoqués par la salariée comme constituant un harcèlement moral (2) ainsi que la violation de son obligation de les examiner ensemble (3).

1. Sur l'obligation pour le juge du fond de respecter chaque étape du mécanisme probatoire du harcèlement moral

³³ Soc, 31 mars 1998, n° 96-41.878 ; Soc, 31 mars 1998, n° 96-44.100.

³⁴ Soc, 7 juillet 2004, n° 02-40.610 ; Soc, 6 avril 2011, n° 10-14.493.

³⁵ Soc, 3 avril 2007, n° 05-40.731 ; Soc, 10 novembre 2010, n° 09-41.351.

³⁶ Soc, 8 décembre 2015, n° 14-15.299 ; Soc, 19 juin 2019, n° 18-11.255 ; Soc, 12 janvier 2022, n° 19-26.020.

³⁷ Soc, 30 mars 2022, n° 21-13.579 ; Soc, 5 juillet 2023, n° 22-11.193.

³⁸ Conclusions d'appel de la salariée, p. 26, trois derniers paragraphes, et p. 27, premier paragraphe.

1.1. Le régime probatoire du harcèlement moral, prohibé par l'article L. 1152-1 du code du travail³⁹, a été aligné par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 sur celui de la preuve des discriminations, à l'origine afin de faciliter la preuve du harcèlement sexuel dans les procédures judiciaires⁴⁰. Le système de preuve partagée en résultant, qui a substitué à l'ancienne obligation du salarié d'"établir" des faits permettant de laisser présumer l'existence d'un harcèlement⁴¹ celle de "présenter" de tels éléments, est devenu de *facto* proche de celui applicable en matière d'heures supplémentaires.

L'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa version issue de cette réforme, dispose ainsi :

"Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

³⁹ Article L. 1152-1 du code du travail : "*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*".

⁴⁰ Cette nouvelle version a été introduite par un amendement n° [AS634](#) présenté le 1^{er} avril 2016 lors de la première lecture du projet de loi à l'Assemblée nationale : "*Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail relatif au harcèlement sexuel ou moral, « Lorsque survient un litige (...), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. En revanche, en matière de discriminations, l'article L. 1134-1 prévoit que le/la salarié.e « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence » d'un harcèlement.*

Il y a donc une différence sensible de rédaction concernant les règles applicables concernant le contentieux des discriminations et celui du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. En effet, si les formulations « laisser supposer » et « permettre de présumer » sont très proches, il n'en va pas de même concernant le fait que la personne « présente » ou « établit » des « éléments de faits » ou « des faits ». Or ceci peut avoir une incidence sur les chances de succès d'une procédure judiciaire.

En effet, il est de plus en plus fréquent, selon l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), qu'au cours des procédures sociales pour harcèlement sexuel, les employeurs arguent de cette différence de rédaction pour faire valoir la nécessité de rapporter des preuves directes du harcèlement sexuel (« les faits »), là où les victimes d'autres discriminations n'auraient qu'à établir un faisceau de présomption composé de preuves indirectes (« les éléments de faits »), alors même que l'intention du législateur européen était précisément que les salarié.e.s n'aient pas à rapporter une preuve complète. Or cette différence n'apparaît pas justifiée dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas plus simple à prouver qu'une différence de traitement discriminatoire.

Il conviendrait par conséquent d'aligner le régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui des discriminations, ce qui permettrait de renforcer l'arsenal juridique civil en matière de harcèlement sexuel. Tel est l'objet du présent amendement". Un amendement similaire ([AS635](#)) en matière d'agissements sexistes avait cependant été écarté (voir le compte-rendu des débats [n° 38](#) de la séance du 5 avril 2016, p. 24 et 25.

⁴¹ Voir ancien article [L. 122-52](#) du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 : "*En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles*". Dans sa version juste antérieure, issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, le [même texte](#) indiquait pourtant que : "*(...) le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement*", de sorte que la loi du 8 août 2016, en modifiant la formulation de l'article [L. 1154-1](#) du code du travail qui reprenait la notion d'"établissement", a en fait opéré un retour à la toute première version de l'article L. 122-52 du même code.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles."

Après avoir considéré que les éléments de fait relatifs à des allégations de harcèlement relevaient de la stricte appréciation souveraine des juges du fond⁴² puis admis un contrôle de la motivation⁴³ ainsi que de la qualification du harcèlement⁴⁴, la chambre sociale de la Cour de cassation a, dans un arrêt de formation plénière du 8 juin 2016, imposé aux juges du fond, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, une méthodologie en trois étapes consistant à :

- (i) examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits ;
- (ii) apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- (iii) dans l'affirmative, à apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement⁴⁵.

1.2. Dans son [rapport annuel 2016](#), la Cour de cassation soulignait retenir désormais, depuis cet arrêt, *"une voie médiane en matière de contrôle : ce contrôle, qui a permis depuis 2008 de mieux encadrer la démarche à suivre par le juge, n'est pas totalement abandonné aux juges du fond, mais il devient limité et recentré sur la vérification du respect par le juge du fond des règles s'imposant à lui pour la détermination de son appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve"*⁴⁶.

Sont dès lors rejetés les pourvois qui ne tendent qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de fait dont elle déduit tant l'existence de faits précis permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral que la justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement⁴⁷.

⁴² Soc, 26 mai 2004, n° 02-44.686 ; Soc, 27 octobre 2004, n° 04-41.008 ; Soc, 23 novembre 2005, n° 04-46.152 ; Soc, 23 novembre 2005, n° 04-41.649 ; Soc, 26 septembre 2007, n° 06-43.029 ; Soc, 25 juin 2008, n° 07-41.885.

⁴³ Soc, 4 octobre 2007, n° 06-43.105 ; Soc, 13 février 2008, n° 06-44.097.

⁴⁴ Soc, 24 septembre 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517.

⁴⁵ Soc, 8 juin 2016, n° 14-13.418 ; Soc, 6 octobre 2017, n° 16-12.743 ; Soc, 8 juillet 2020, n° 18-24.320 ; Soc, 15 février 2023, n° 21-20.572.

⁴⁶ [Rapport annuel 2016](#), p. 184 à 187.

⁴⁷ Soc, 7 juillet 2016, n° 15-16.976 ; Soc, 14 septembre 2016, n° 14-19.050 ; Soc, 3 novembre 2016, n° 15-22.364 ; Soc, 15 décembre 2016, n° 14-29.701 ; Soc, 11 janvier 2017, n° 15-14.420 ; Soc, 31 mars 2021, n° 19-24.541 ; Soc, 12 janvier 2022, n° 20-12.838 ; Soc, 14 octobre 2020, n° 19-10.167 ; Soc, 16 septembre 2020, n° 18-19.889 ; Soc, 5 mai 2021, n° 19-14.830 ; Soc, 16 février 2022, n° 20-18.487 ; Soc, 6 avril 2022, n° 21-10.768 ; Soc, 6 juillet 2022,

Cependant, la Cour de cassation contrôle le respect de chaque étape du mécanisme probatoire, en vérifiant que les juges du fond (i) examinent tous les éléments invoqués par le salarié à l'appui du harcèlement⁴⁸, (ii) ne procèdent pas à une appréciation séparée de chacun de ceux-ci⁴⁹ (iii) et recherchent si l'employeur justifie que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral⁵⁰.

2. Sur l'obligation d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié comme constituant un harcèlement moral (moyen 2, branche 1)

En l'espèce, la salariée développait dans ses conclusions d'appel, au titre du harcèlement moral, une argumentation tirée notamment d'"*Un nouveau rattachement hiérarchique*", qu'elle illustrait par plusieurs éléments de fait liés à son passage de la direction générale de l'entreprise à la "Direction du contrôle de gestion et du pricing", à l'annonce de ce changement en public dans des circonstances vexatoires l'ayant terriblement humiliée, au recours à une nouvelle application de gestion des congés payés et entretiens individuels ainsi qu'à la conduite de son entretien annuel par le nouveau responsable hiérarchique sans qu'il connaisse ses objectifs, ses travaux et ses objectifs à venir⁵¹.

Or, la cour d'appel s'est bornée, s'agissant de ce grief, à mentionner "*Un nouveau rattachement hiérarchique à compter de janvier 2017, de la direction générale à la direction du contrôle de gestion et du "pricing", annoncé en public au cours de la convention annuelle de la société en décembre 2016, la salariée étant désormais soumise à une gestion des congés payés et des entretiens individuels*"⁵², sans examiner la matérialité du caractère vexatoire et humiliant de cette annonce ni de la conduite d'un entretien annuel d'évaluation par le nouveau supérieur hiérarchique dans l'ignorance totale des résultats professionnels et souhaits d'évolution de la salariée, invoqués par l'intéressée.

En motivant de la sorte le rejet des demandes de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur et des demandes financières qui en résultaient, sans examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par la salariée, qui étaient pourtant objectivement de nature, s'ils étaient établis, à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé, comme le soutient la première branche du deuxième moyen, les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

n° 21-17.001 ; Soc, 9 novembre 2022, n° 20-18.922 ; Soc, 23 novembre 2022, n° 20-23.206 ; Soc, 18 janvier 2023, n° 21-16.800 et 20-16.018 ; Soc, 1^{er} juin 2023, n° 22-11.679.

⁴⁸ Soc, 24 septembre 2008, n° 06-45.794 et 06-45.747 ; Soc, 8 janvier 2020, n° 18-22.055 ; Soc, 16 décembre 2020, n° 19-20.158 ; Soc, 13 janvier 2021, n° 19-19.511 ; Soc, 16 novembre 2022, n° 21-16.073 ; Soc, 20 décembre 2023, n° 22-17.275 ; Soc, 9 octobre 2024, n° 23-15.811.

⁴⁹ Soc, 8 juillet 2020, n° 18-23.410 ; Soc, 24 avril 2024, n° 22-13.664 ; Soc, 2 octobre 2024, n° 23-16.389 ; Soc, 22 janvier 2025, n° 23-18.677 ; Soc, 5 février 2025, n° 23-20.165 ; Soc, 6 mai 2025, n° 23-15.641.

⁵⁰ Soc, 30 juin 2021, n° 19-26.122 ; Soc, 24 novembre 2021, n° 19-25.145 ; Soc, 25 mai 2022, n° 20-19.596 ; Soc, 18 janvier 2023, n° 21-13.268 ; Soc, 22 mai 2024, n° 22-24.053 ; Soc, 11 mars 2025, n° 23-16.415.

⁵¹ Conclusions d'appel de la salariée, p. 14 et 15.

⁵² Arrêt attaqué, p. 7, dernier §.

Il conviendra par conséquent de prononcer la **cassation** sur ce fondement.

3. Sur l'obligation d'examiner ensemble les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral (moyen 2, branche 2)

En l'espèce, la cour d'appel a examiné la matérialité des quatre séries d'éléments invoqués par la salariée au soutien de ses allégations de harcèlement moral au titre de la première étape du mécanisme probatoire mais, pour deux d'entre eux, a apprécié d'emblée s'ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Elle a en effet considéré que les deux premiers faits tirés de la proposition d'un simple poste d'assistante au retour de la salariée de congé de maternité et d'un nouveau rattachement hiérarchique à compter du mois de janvier 2017 n'étaient matériellement pas établis.

Cependant, anticipant sur la deuxième étape du mécanisme probatoire, elle a estimé que :

- s'agissant des pressions exercées sur la salariée à la suite de sa demande de bénéfice du régime du télétravail, *"Le refus par l'employeur de mettre en place un télétravail de quatre jours par mois motivé par des raisons organisationnelles n'est pas un élément laissant supposer un harcèlement"*⁵³ ;

- s'agissant du remplacement de l'intéressée quelques jours après son arrêt maladie, celle-ci *"(...) présente sur ce dernier fait précis de remplacement dès son arrêt de travail pour maladie par une salariée engagée en contrat de travail à durée indéterminée et des arrêts de travail prolongés, des éléments qui, pris dans leur ensemble, laissent présumer une situation de harcèlement moral"*⁵⁴.

Or, par une telle motivation, la cour d'appel a apprécié si ces deux derniers éléments, pris séparément, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement plutôt que d'apprécier cette présomption pour l'ensemble des faits invoqués par la salariée, après avoir vérifié leur matérialité.

En procédant d'une telle manière, qui est de nature à minorer indûment la portée des éléments avancés par la salariée comme caractérisant un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ainsi que l'affirme la seconde branche du deuxième moyen.

La **cassation** est dès lors encourue de ce chef.

⁵³ Arrêt attaqué, p. 8, § 2.

⁵⁴ Arrêt attaqué, p. 8, dernier §.

III - Sur la violation par l'employeur de son obligation de sécurité (moyen 3)

Après avoir exposé les raisons du rejet de l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée par l'employeur (1), il conviendra d'étudier les branches de celui-ci relatives à l'incidence de l'absence de décompte de la durée du travail (2) ainsi que d'une charge et d'un rythme de travail excessifs (4) sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, outre celle portant sur la dénaturation des conclusions concernant le paiement des heures supplémentaires (3).

1. Sur le rejet de l'exception d'irrecevabilité du moyen

1.1. L'employeur excipe de l'irrecevabilité des deux premières branches du moyen pour cause de nouveauté, comme étant mélangées de fait et de droit. Il affirme que la salariée, dans ses conclusions d'appel, ne se prévalait de l'absence de mise en place par l'employeur d'un mécanisme de décompte journalier des heures de travail qu'à l'appui de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, et non au soutien de ses prétentions relatives à l'obligation de sécurité et à la résiliation judiciaire du contrat de travail⁵⁵.

L'article 619 du code de procédure civile interdit à peine d'irrecevabilité la présentation de moyens nouveaux devant la Cour de cassation sauf s'il s'agit de moyens de pur droit ou nés de la décision attaquée. Ne peut être considéré comme nouveau un moyen qui, au vu des prétentions des parties devant les juges du fond, se trouvait inclus dans le débat⁵⁶. De même, le moyen qui invoque un vice de fond résultant de l'arrêt lui-même et qui ne peut être décelé avant que celui-ci ne soit rendu, n'est pas susceptible d'être argué de nouveauté⁵⁷.

1.2. En l'espèce, il est exact que la salariée développait dans ses conclusions d'appel une argumentation tirée du manquement de la société à son obligation de décompte journalier de la durée du travail, fondée notamment sur la violation de l'article D. 3171-8 du code du travail et de la jurisprudence de la CJUE⁵⁸, dans le cadre de sa demande de rappel d'heures supplémentaires.

Il peut cependant être relevé que l'intéressée invoquait également, au titre de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, "*Un épuisement professionnel caractérisant un manquement grave à l'obligation de sécurité de résultat incombant à la [société]*", caractérisé par le fait que cette dernière lui a "*imposé [...] un rythme de travail effréné*" de sorte qu'elle "*effectuait en moyenne 2 heures supplémentaires par jour [et] travaillait ainsi systématiquement 1 heure de plus sur la pause de midi, ainsi qu'une heure le soir, après 18 heures*", "*ce rythme déjà très élevé s'accroissa[n]t*

⁵⁵ Mémoire en défense, § XVII, p 23 et 24.

⁵⁶ Ch mixte, 6 juillet 1984, n° 80-12.965 ; Civ 2^{ème}, 16 septembre 2003, n° 02-10.331 ; Com, 15 avril 2008, n° 07-10.174.

⁵⁷ Civ 1^{ère}, 17 décembre 1985, n° 84-12.288.

⁵⁸ Conclusions d'appel de la salariée, p. 27, § 11 et 12.

*encore davantage au cours de plusieurs périodes de l'année" et "Certains projets nécessita[.]nt de nombreuses heures supplémentaires"*⁵⁹.

Elle en concluait que son "(...) *rythme de travail effréné [...] l'a conduit[e] au burn out, caractérisant ainsi un manquement grave de la [société] à son obligation de sécurité de résultat*"⁶⁰ justifiant, avec les autres manquements allégués, la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Il résulte de ces constatations que la salariée opérait dès le stade de l'appel un lien entre le non-respect de ses horaires de travail et le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail. Il peut dès lors être considéré que le même lien opéré par les deux premières branches du troisième moyen entre l'absence de mise en place d'un système de décompte de la durée du travail journalier objectif, fiable et accessible et le non-respect de cette obligation porte sur un moyen déjà inclus dans le débat.

En outre, il peut être relevé que la cour d'appel, dans le paragraphe de ses motifs dédié au "*manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité*", effectuait elle-même un rapprochement entre l'argumentation développée par la salariée au titre des heures supplémentaires et cette obligation, mentionnant notamment la production par celle-ci d'un décompte important d'heures supplémentaires effectuées au-delà des 37h30 prévues contractuellement, la non-invocabilité - par ailleurs contestable - de l'absence de décompte journalier des heures de travail au titre de l'article D. 3171-8 du code du travail et le rejet des prétentions de la salariée au titre des heures supplémentaires.

A supposer donc que les deux premières branches du moyen ne puissent être considérées comme déjà présentes dans le débat, il conviendrait de considérer qu'elles résultent de la décision attaquée, légitimant la formulation d'un moyen sur ce point à hauteur de cassation.

Il conviendra par conséquent de **rejeter** l'exception d'irrecevabilité.

2. Sur l'incidence de l'absence de décompte de la durée du travail sur le manquement à l'obligation de sécurité (moyen 3, branches 1 et 2)

L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, qui lui impose de justifier avoir pris toutes les mesures préventives et correctives prévues par le code du travail, est applicable en matière de mesure du temps de travail (2.1), laquelle doit être opérée de manière journalière pour les salariés soumis à des horaires individualisés en vertu du droit interne et pour l'ensemble des travailleurs au titre du droit de l'Union européenne (2.2). Par conséquent, la cour d'appel ne pouvait rejeter la demande de résiliation judiciaire de la salariée, soumise à des horaires non prévisibles et variables, pour manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur au motif que celle-ci n'était pas concernée par le décompte quotidien de la durée du travail (2.3).

2.1. L'employeur est tenu depuis la transposition de la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au

⁵⁹ Conclusions d'appel de la salariée, p. 9, § 3, 4 et 12.

⁶⁰ Conclusions d'appel de la salariée, p. 11, § 10.

travail⁶¹ opérée par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991⁶², à une obligation générale de sécurité lui imposant, d'une part, en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail⁶³, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, et, d'autre part, en application de l'article L. 4121-2 du même code, de mettre en œuvre plusieurs principes généraux de prévention tendant notamment à éviter les risques en les combattant à la source et à planifier la prévention en y intégrant l'organisation et les conditions du travail.

Dans ce cadre, la Cour de cassation a précisé que cette obligation comporte à la fois un volet préventif, consistant pour l'employeur à prendre toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail précités, et un volet correctif, lui imposant, lorsqu'il est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer une atteinte à cette obligation, de prendre les mesures immédiates propres à la faire cesser⁶⁴.

2.1.1. S'agissant du régime probatoire de l'obligation de sécurité, celle-ci a au départ été définie, dans le cadre du contentieux de l'amiante, comme une obligation de sécurité de résultat, ayant le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver⁶⁵. Dès lors, le seul constat d'un manquement de l'employeur conduisait à engager sa responsabilité, sauf cas de force majeure⁶⁶.

Puis, la Cour de cassation a évolué vers la conception d'une obligation de moyens renforcée, jugeant, après avoir écarté cette responsabilité en cas de mise en place d'un

⁶¹ Voir l'article 5, § 1, de la directive-cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail: "*L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail*".

⁶² Première transposition réalisée par cette loi à l'ancien article [L. 230-2](#) du code du travail.

⁶³ Article L. 4121-1 du code du travail : "*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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

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".

⁶⁴ Soc, 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 ; Soc, 17 octobre 2018, n° 16-25.438.

⁶⁵ Soc, 28 février 2002, n° 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, 99-18.389, 00-11.793, 99-18.390. En matière d'accidents du travail : Civ 2^{ème}, 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.542. Dans le même sens : Ass plén, 24 juin 2005, n° 03-30.038.

⁶⁶ Soc, 4 avril 2012, n° 11-10.570.

plan global de prévention⁶⁷, que ne méconnaissait pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail⁶⁸.

Il n'en reste pas moins que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par ces deux derniers articles, aussi bien face à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié⁶⁹ que, comme en l'espèce, à une demande de résiliation judiciaire de celui-ci⁷⁰.

2.1.2. S'agissant du champ de l'obligation de sécurité, si celle-ci était au départ cantonnée à l'hypothèse des maladies professionnelles contractées du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise, elle s'est largement développée au-delà de ce domaine, notamment en matière d'accidents du travail⁷¹, de protection contre le tabagisme⁷², de visites médicales obligatoires, notamment après une absence pour maladie⁷³ ou pour reclassement d'un salarié inapte⁷⁴, ainsi que de harcèlement moral. L'obligation de sécurité a en particulier été appliquée en matière de mesure par l'employeur du temps de travail.

En effet, il a été jugé dans un arrêt du 5 juillet 2023, au visa de la directive n° 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, que l'employeur doit être condamné au titre du manquement à son obligation de contrôle de la durée du travail, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs en matière de durée du travail, en cas de carence structurelle du système de déclaration des heures

⁶⁷ Soc, 22 octobre 2015, n° 14-20.173 (arrêt Areva).

⁶⁸ Soc, 25 novembre 2015, n° 14-24.444 (arrêt Air France) ; dans son [rapport annuel 2015](#), la Cour de cassation précise au sujet de cet arrêt :

“Le résultat attendu de l'employeur est précisément la mise en œuvre de tous les moyens de prévention des risques professionnels, tant sur le plan collectif qu'individuel, de sorte que son comportement est placé au centre du débat.

Il revient, dans ces conditions, aux juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis, d'évaluer le comportement de l'employeur, notamment la pertinence des mesures de prévention et de sécurité prises et leur adéquation au risque connu ou qu'il aurait dû connaître” (p. 166). Dans le même sens : Soc, 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, précité ; Soc, 17 octobre 2018, n° 17-17.985 ; Ass plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; Soc, 3 février 2021, n° 19-23.548 ; Soc, 2 mars 2022, n° 20-16.683 ; Soc, 13 avril 2023, n° 21-20.043 ; Soc, 15 novembre 2023, n° 22-17.733 (la règle prévaut même en cas d'imprudence du salarié).

⁶⁹ Soc, 12 janvier 2011, n° 09-70.838 (l'employeur est tenu de démontrer que la survenance d'un accident du travail est étrangère à l'inobservation des mesures de prévention imposées par le code du travail).

⁷⁰ Soc, 28 février 2024, n° 22-15.624. Dans le même sens : Soc, 5 juillet 2017, n° 15-23.572 ; Soc, 23 janvier 2019, n° 17-18.771.

⁷¹ Soc, 11 avril 2002, n° 00-16.535.

⁷² Soc, 29 janvier 2005, n° 03-44.412 ; Soc, 6 octobre 2010, n° 09-65.103.

⁷³ Soc, 28 février 2006, n° 05-41.555.

⁷⁴ Soc, 23 septembre 2009, n° 08-42.629 ; Soc, 16 juin 2009, n° 08-41.519.

supplémentaires dans l'entreprise de sorte que les salariés sont dans l'incapacité de les déclarer par eux-mêmes⁷⁵.

Dans sa [lettre n° 20](#) de mai/juillet 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation souligne que cet arrêt inclut l'obligation générale de mesure par tout employeur du temps de travail imposée par le droit de l'Union européenne dans le champ de l'obligation de sécurité :

"La chambre sociale affirme, pour la première fois, que l'obligation générale pesant sur tout employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de contrôler la durée du travail des salariés est une composante de son obligation de sécurité."

Elle fait ainsi application en droit interne de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui a jugé que l'instauration d'un tel système relevait de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, points 60 et 62)" (p. 13 et 14).

Dans un arrêt encore plus récent, la Cour de cassation a jugé que le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services prévu par les dispositions conventionnelles applicables ouvre droit à réparation au titre du manquement l'obligation de sécurité⁷⁶.

2.2. Cette obligation générale de mesure du temps de travail prend sa source dans des dispositions interne ainsi qu'en droit de l'Union européenne. Elle implique que la charge de la preuve de l'accomplissement des horaires de travail pèse pour l'essentiel sur l'employeur.

2.2.1. En effet, le code du travail comporte schématiquement deux grands régimes de décompte du temps de travail.

D'une part, celui de l'horaire collectif, applicable lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire, établi selon l'heure légale et indiquant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, aucun salarié ne pouvant être employé en dehors de cet horaire⁷⁷. Après que l'employeur l'ait daté et signé, cet horaire est affiché dans l'entreprise⁷⁸.

⁷⁵ Soc, 5 juillet 2023, n° 21-24.122.

⁷⁶ Soc, 7 février 2024, n° 21-22.809 et 21-22.994.

⁷⁷ Article D. 3171-1 du code du travail.

⁷⁸ Articles L. 3171-1 et D. 3171-2 du code du travail.

D'autre part, celui des salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif, cas dans lequel l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour chacun des salariés concernés⁷⁹.

L'article D. 3171-8 du code du travail précise à cet égard que :

"Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié".

Il convient de souligner que cette seconde modalité revêt un champ large qui porte notamment sur les salariés relevant d'une unité de travail dans laquelle s'appliquent plusieurs horaires collectifs, les salariés soumis à l'horaire collectif mais libres de fixer leur heure d'arrivée et de sortie, les salariés occupés selon un horaire individualisé avec des plages horaires variables, les salariés occupés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise selon un horaire qui leur est propre ainsi que les salariés à temps partiel.

2.2.2. Dans son arrêt du 14 mai 2019 "CCOO" précité (affaire [C-55/18](#)), la CJUE a jugé que la directive 2003/88 du 4 novembre 2003⁸⁰, lue à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, et la directive 89/391 du 12 juin 1989 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs imposent aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Il ressort expressément des motifs de la décision que cette obligation, consistant à mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer le temps de travail journalier effectué, s'impose de manière générale pour l'ensemble des travailleurs, afin d'assurer l'effet utile de la directive 2003/88 et de tenir compte de l'importance du droit fondamental de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire⁸¹.

En effet, en l'absence d'un tel système de décompte, la CJUE considère qu'il est impossible en pratique au travailleur, partie faible, de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive. A l'inverse, un système

⁷⁹ Article L. 3171-2 du code du travail.

⁸⁰ La CJUE mentionne les articles 3 (droit à un repos de onze heures toutes les vingt-quatre heures), 5 (droit à un repos de vingt-quatre heures tous les sept jours) et 6 (durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures) de la directive 2003/88. On pourrait y ajouter l'article 4 de la même directive, relative au droit à un temps de pause au bout de six heures de travail journalier.

⁸¹ CJUE, 14 mai 2019, *CCOO*, [C-55/18](#), points 30, 62 et 65.

permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par les travailleurs leur offre un moyen efficace pour accéder à des données objectives et fiables concernant la durée effective du travail réalisé et faciliter la preuve d'une méconnaissance de leurs droits. Il garantit en outre l'effet utile de la directive, notamment par l'intermédiaire des représentants des travailleurs⁸².

Comme le résumait précisément l'avocat général dans ses conclusions :

"Il résulte des considérations qui précèdent que l'absence de dispositif permettant de relever le temps de travail fragilise sensiblement l'effectivité des droits que la directive 2003/88 garantit aux travailleurs, qui dépendent, en substance, de l'arbitraire de l'employeur."

À cela s'ajoute que, même si une telle obligation n'est pas expressément prévue par la directive 2003/88, il découle des considérations qui précèdent qu'il s'agit d'une obligation instrumentale essentielle pour atteindre les objectifs qu'elle prévoit et permettre la jouissance des droits subjectifs qu'elle reconnaît.

Cependant, l'absence de système de mesure du temps de travail affaiblit également de façon significative les droits d'information et la fonction de contrôle des représentants syndicaux des travailleurs, qui leur sont expressément conférés en matière de santé et de sécurité des travailleurs, par l'article 4, paragraphes 1 et l'article 11, paragraphe 3, de la directive 89/391, conformément aux dispositions de l'article 27 de la Charte.

En définitive, ainsi que cela ressort des considérations qui précèdent, l'obligation de mesurer le temps de travail journalier contribue de façon essentielle au respect de toutes les autres obligations prévues par la directive 2003/88 que sont les limites de la durée journalière de travail, le repos journalier, les limites de la durée hebdomadaire de travail, le repos hebdomadaire et les éventuelles heures supplémentaires. Ces obligations se rattachent non seulement à la faculté, que doivent avoir le travailleur et ses représentants, de contrôler périodiquement le nombre d'heures effectuées aux fins de leur rémunération, mais surtout à l'objectif de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail"⁸³.

2.2.3. Enfin, si la preuve de la durée du travail accomplie suit en principe le régime de l'article L. 3171-4 du code du travail analysé plus haut⁸⁴, dans lequel l'absence d'enregistrement par l'employeur de l'horaire accompli peut conduire les juges du fond à considérer en l'absence d'autres éléments que la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires est rapportée⁸⁵, sans que cette carence empêche celui-ci de produire d'autres éléments de preuve contraires⁸⁶, ce texte n'est pas applicable à la

⁸² CJUE, 14 mai 2019, *CCOO*, [C-55/18](#), points 48, 56 et 62.

⁸³ [Conclusions](#) de l'avocat général G. Pitruzzella sur CJUE, 14 mai 2019, *CCOO*, [C-55/18](#), points 69 à 72.

⁸⁴ Voir *supra*, § I, 1.1.

⁸⁵ Soc, 20 janvier 2021, n° 19-21.755 ; Soc, 14 décembre 2022, n° 21-18.139 ; Soc, 15 mars 2023, n° 21-16.057.

⁸⁶ Soc, 7 février 2024, n° 22-15.842.

preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, qui incombe au seul employeur⁸⁷.

2.3. En l'espèce, pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel a considéré que celle-ci "(...) *ne peut invoquer l'absence de respect de décompte journalier des heures de travail par l'employeur au visa de l'article D. 3171-8 du code du travail, qui ne concerne que les salariés travaillant en organisation par relais, par roulement ou par équipes successives, ce qui n'était pas son cas*"⁸⁸.

Une telle motivation apparaît critiquable à quatre égards.

En premier lieu, il a été exposé plus haut que l'obligation pour l'employeur d'enregistrer les horaires de travail du salarié s'imposait notamment, en vertu de l'article D. 3171-8 du code du travail, aux salariés occupés selon un horaire individualisé, variable ou libres de fixer leurs heures d'entrée et sortie. Or, si le contrat de travail initial de la salariée mentionnait qu'elle travaillerait selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise⁸⁹, les deux avenants ultérieurs à celui-ci indiquent que la durée journalière et hebdomadaire de travail de la salariée ne pouvait être fixée d'avance de sorte que l'intéressée reconnaissait être responsable du décompte de son activité⁹⁰, ce qui la rattachait bien aux cas couverts par ce texte.

En second lieu, la référence dans l'article D. 3171-8 du code du travail précité à l'article D. 3171-7 du même code paraît ne concerner que le terme "*équipe*", ainsi cantonnée aux cas d'une organisation du travail par relai, roulement ou équipes successives, mais à l'exclusion des salariés travaillant au sein d'un atelier ou d'un service. Or, la salariée paraît bien se rattacher à ce dernier cas de figure, le contrat de travail initial mentionnant que ses horaires "(...) *sont susceptibles d'être modifiés en fonction des exigences du service*"⁹¹.

En troisième lieu, il ressort de la jurisprudence de la CJUE que l'obligation pour l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué s'impose de manière générale pour l'ensemble des travailleurs, afin d'assurer l'effet utile de la directive 2003/88 et en particulier de garantir le droit fondamental de chacun d'eux à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire. À supposer même que la salariée ne puisse être rattachée - contrairement aux énonciations claires des deux avenants successifs à son contrat de travail - à la catégorie des salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif au sens de l'article D. 3171-8 du code du

⁸⁷ Soc, 17 octobre 2012, n° 10-17.370 ; Soc, 20 février 2013, n° 11-21.848 et 11-21.599 ; Soc, 20 février 2013, n° 11-28.811 ; Soc, 25 septembre 2013, n° 12-13.267 ; Soc, 14 décembre 2022, n° 21-18.139 ; Soc, 5 juillet 2023, n° 21-24.122, précité.

⁸⁸ Arrêt attaqué, p. 10, § 5.

⁸⁹ Contrat de travail du 6 janvier 2003, p. 2, article V, dernier §.

⁹⁰ Avenant au contrat de travail du 27 mars 2012, p. 3, article V, § 3 ; avenant au contrat de travail du 15 juin 2016, p. 3, article V, § 3.

⁹¹ Contrat de travail du 6 janvier 2003, p. 3, § 1.

travail, l'obligation de procéder à l'enregistrement quotidien des heures de travail effectuées s'imposait donc néanmoins à l'employeur en vertu du droit de l'Union européenne⁹².

En quatrième lieu, il résulte de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation que l'obligation de l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de contrôle de la durée du travail est une composante de son obligation de sécurité⁹³. Lorsqu'en application du régime probatoire de cette dernière, le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine d'une maladie professionnelle ou de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Dès lors que la cour d'appel constatait que la salariée soutenait *"avoir été soumise à un rythme de travail effréné, ne pas avoir été entendue par la direction quand elle a demandé plus de moyens et avoir été victime d'un burn out reconnu médicalement"*⁹⁴, éléments de nature à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il lui appartenait de vérifier si celui-ci justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par ces deux derniers articles faute de quoi il s'exposait à la résiliation judiciaire du contrat de travail demandée⁹⁵.

En toute hypothèse, en affirmant que la salariée ne pouvait se prévaloir de l'absence de respect par l'employeur de son obligation de décompte journalier des heures de travail au visa de l'article D. 3171-8 du code du travail pour établir le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité, alors que, comme l'affirme à juste titre le troisième moyen, ce décompte s'imposait bien en l'espèce tant au regard de l'organisation des horaires de travail de la salariée (branche 1) que de l'obligation générale de l'employeur de procéder à cette mesure en vertu du droit de l'Union européenne (branche 2), la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

La **cassation** de l'arrêt attaqué est par conséquent encourue de ce chef.

3. Sur la dénaturation des conclusions concernant le paiement des heures supplémentaires (moyen 3, branche 3)

La pièce arguée de dénaturation est le compte-rendu d'une réunion extraordinaire de la délégation unique du personnel de l'entreprise du 20 mars 2019, faisant suite la plainte d'un de ses membres à l'égard de l'employeur concernant diverses catégories de salariés (employés de la filière logistique, salariés en contrat à durée indéterminée intérimaire, situations individuelles) et pour des motifs multiples (respect du périmètre

⁹² C'est-à-dire des articles 3, 5 et 6 de la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, et de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

⁹³ Soc, 5 juillet 2023, n° 21-24.122, précité.

⁹⁴ Arrêt attaqué, p. 9, § 7.

⁹⁵ Soc, 28 février 2024, n° 22-15.624, précité.

de chaque poste, rémunération, versement des primes, changements de postes imposés, retard dans le paiement des primes et heures supplémentaires, insuffisance du montant de certaines primes d'objectifs, modification unilatérale de salaire sans avenant au contrat de travail).

Dans ces conditions, ce document n'apparaît pas d'une clarté et d'une précision telles qu'elle exclue toute ambiguïté quant aux salariés visés par le grief de retard de paiement de primes et heures supplémentaires.

Dès lors, le motif retenu par la cour d'appel, dans le cadre de l'examen du manquement à l'obligation de sécurité, selon lequel cette réunion ne permettait pas d'attester de la réalité de ce retard pour les salariés travaillant en atelier, au sein d'un paragraphe relatif aux salariés visés par l'article D. 3171-8 du code du travail⁹⁶, texte lui-même non dépourvu d'ambiguïté quant aux salariés visés pour les raisons précédemment exposées, ne saurait caractériser une dénaturation volontaire de dispositions claires et précises de la pièce litigieuse.

Il conviendra par conséquent de **rejeter** la troisième branche du troisième moyen.

4. Sur l'incidence d'une charge et d'un rythme de travail excessifs sur le manquement à l'obligation de sécurité (moyen 3, branche 4)

4.1. L'obligation de sécurité a été récemment déclinée en matière de mesure de la charge de travail, que l'employeur est tenu de contrôler à ce titre.

Ainsi, dans le cadre d'un forfait annuel en jours, il a été jugé que l'employeur qui ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié avait manqué à son obligation de sécurité⁹⁷. Il en va de même lorsque le repos hebdomadaire n'a pas été respecté et que le forfait annuel a été dépassé à plusieurs reprises, ce dont il résulte que l'employeur s'est abstenu de mettre en place des mesures de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail dont il avait été informé⁹⁸.

Hors cette organisation du travail particulière, si l'employeur ne justifie pas des mesures prises pour assurer la protection de la santé du salarié alors que le salarié a été soumis à une quantité importante et à un rythme de travail préjudiciables à sa santé et à son équilibre, sans avoir pu toujours bénéficier du temps de repos nécessaire à une récupération effective, propice à éviter toute altération de son état de santé, il manque à son obligation de sécurité⁹⁹. Il se met également en faute au regard de cette obligation s'il ne justifie pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels au cours

⁹⁶ Arrêt attaqué, p. 10, § 5.

⁹⁷ Soc, 2 mars 2022, n° 20-16.683.

⁹⁸ Soc, 10 janvier 2024, n° 22-13.200.

⁹⁹ Soc, 2 avril 2025, n° 23-20.374 ; Soc, 2 avril 2025, n° 23-20.373 (cas d'un VRP).

desquels sont évoquées la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle, le juge du fond devant vérifier si un préjudice en a résulté¹⁰⁰.

4.2. En l'espèce, la cour d'appel a considéré que la salariée prouvait avoir sollicité plus de moyens et notamment l'embauche d'une collaboratrice dès la fin de l'année 2016, avoir fait une demande de personnel sur une fiche dédiée le 5 janvier 2017, interrogé le service des ressources humaines sur sa demande les 8 février et 21 mars 2017 puis évoqué la nécessité d'avoir des moyens adaptés à ses missions lors de son entretien annuel du 27 mars 2017¹⁰¹.

Elle avait préalablement relevé que l'intéressée avait été suivie par un psychologue ayant confirmé son épuisement professionnel le 14 juin 2019 et était en situation d'incapacité à occuper son poste de travail en raison d'un arrêt de travail pour syndrome dépressif réactionnel depuis juin 2018, le médecin expert de l'organisme de prévoyance ayant conclu le 24 juillet 2019 à la possibilité de reprendre le travail sans réexposition aux risques, c'est-à-dire dans une autre entreprise¹⁰².

La juridiction a néanmoins conclu à l'absence de violation par l'employeur de son obligation de sécurité au motif que la salariée ne démontrait pas que la société, en période de réorganisation, se soit opposée à sa demande de moyens supplémentaires, qu'elle ne justifiait pas avoir effectué des tâches supplémentaires, ne démontrait pas que l'employeur avait manqué à ses obligations en termes de sécurité et de prévention, et que les certificats médicaux relatifs au *burn out* reprenaient ses dires sur la charge de travail¹⁰³.

Or, il appartenait à l'employeur, saisi depuis la fin de l'année 2016 d'alertes répétées sur l'adéquation des moyens octroyés à la salariée à sa charge de travail, de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de celle-ci.

En écartant la demande de résiliation judiciaire de la salariée motivée par un manquement à l'obligation de sécurité, sans constater que l'employeur justifiait de telles diligences, la cour d'appel a donc violé ces deux articles, ainsi que le soutient la quatrième branche du troisième moyen.

La **cassation** devra encore être prononcée sur ce fondement.

PROPOSITION

- Cassation sur les premier, deuxième moyens ainsi que les première, deuxième et quatrième branches du troisième moyen ;

- rejet de la troisième branche du troisième moyen

¹⁰⁰ Soc, 13 avril 2023, n° 21-20.043.

¹⁰¹ Arrêt attaqué, p. 10, § 7.

¹⁰² Arrêt attaqué, p. 9, § 3.

¹⁰³ Arrêt attaqué, p. 11, § 2 à 6.