

N° RG 24/00175

N° Portalis  
DBVM-V-B7I-MCV6

N° Minute :

**COUR D'APPEL DE GRENOBLE****Ch. Sociale - Section A**  
**ARRÊT DU MARDI 04 NOVEMBRE 2025**

Appel d'une décision (N° RG F 22/00301)  
rendue par le conseil de prud'hommes - formation paritaire de Valence  
en date du 07 décembre 2023  
suivant déclaration d'appel du 05 janvier 2024

**APPELANT :****Monsieur** [REDACTED]

né le [REDACTED] à [REDACTED]

représenté par Me Denis JANIN, avocat au barreau de Lyon

**INTIMEE :**

[REDACTED], prise en la personne de son représentant légal en exercice  
domicilié en cette qualité audit siège  
[REDACTED]

représentée par Me Audrey JURIENS de la SCP JURIENS & ASSOCIES,  
avocat au barreau d'Aix-en-Provence**COMPOSITION DE LA COUR :****LORS DU DÉLIBÉRÉ :**Mme Hélène BLONDEAU-PATISSION, conseillère faisant fonction de  
présidente,Mme Gwenaelle TERRIEUX, conseillère,  
M. Frédéric BLANC, conseiller,**DÉBATS :**

Copie exécutoire délivrée le :

**Me Denis JANIN****la SCP JURIENS & ASSOCIES**Mme Hélène BLONDEAU-PATISSION, conseillère faisant fonction de  
présidente en charge du rapport et Mme Gwenaelle TERRIEUX, conseillère, ont  
entendu les représentants des parties en leurs observations, assistées de  
M. Fabien OEUVRAY, greffier, en présence de Mme Marie GUERIN,  
conseillère, conformément aux dispositions de l'article 805 du Code de  
procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées.Puis l'affaire a été mise en délibéré au 04 novembre 2025, délibéré au cours  
duquel il a été rendu compte des débats à la cour.

L'arrêt a été rendu le 04 novembre 2025.

## EXPOSÉ DU LITIGE

La [REDACTED] a pour activité principale l'achat, la vente, la location, l'entretien de véhicules neufs et d'occasion et le transport de marchandises.

M. [REDACTED] a été embauché par la société [REDACTED] suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 25 avril 2022 en qualité de responsable de dépôt, emploi du groupe 6, coefficient 200 de la classification du personnel agent de maîtrise prévue par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport applicable au contrat.

Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de trois mois renouvelable une fois pour une durée maximale de trois mois.

Par courrier du 5 juillet 2022 remis en main propre, la période d'essai a été renouvelée par l'employeur.

M. [REDACTED] a été placé en arrêt de travail non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle à compter du 11 juillet jusqu'au 29 juillet 2022.

Par courrier recommandé du 13 juillet 2022, la société [REDACTED] a notifié à M. [REDACTED] la fin de la période d'essai.

Le contrat de travail a pris fin le 27 juillet 2022 à l'issue du délai de prévenance de deux semaines prévu par le contrat de travail.

Le 6 octobre 2022, M. [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Valence aux fins d'obtenir la condamnation de la société [REDACTED] à lui payer un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, des dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos, des dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai, outre une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**Par jugement du 7 décembre 2023, le conseil de prud'hommes de Valence a :**

- Débouté M. [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes,
- Débouté la [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamné M. [REDACTED] aux éventuels dépens de la présente instance.

La décision ainsi rendue a été notifiée aux parties par lettres recommandées avec avis de réception.

M. [REDACTED] en a relevé appel par déclaration de son conseil au greffe de la présente juridiction le 5 janvier 2024.

**Par conclusions transmises par voie électronique le 19 mars 2024, M. [REDACTED] demande à la cour d'appel de :**

" Infirmer le jugement rendu le 7 décembre 2023 par le Conseil de Prud'hommes de Valence en ce qu'il a débouté Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes,

Statuant à nouveau,

Juger que la société [REDACTED] a violé les règles applicables aux durées maximales de travail et minimales de repos,

Juger que la rupture de la période d'essai est abusive,

En conséquence,

Condamner la société [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :

À titre de dommages et intérêts en réparation de la violation des durées maximales de travail et minimales de repos : 5 000 euros nets,

À titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la rupture abusive de la période d'essai : 6 250,90 euros nets,

Condamner la société [REDACTED] au versement de la somme de 4 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

La condamner aux entiers dépens de l'instance,

Juger que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice".

**Par conclusions transmises par voie électronique le 2 mai 2025, la société [REDACTED] demande à la cour d'appel de :**

" Confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Valence en date du 7 décembre 2023,

Y ajoutant,

Condamner Monsieur [REDACTED] à verser à la société [REDACTED] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamner Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens ".

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision attaquée et aux dernières conclusions déposées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 24 juin 2025.

L'affaire, fixée pour être plaidée à l'audience du 1<sup>er</sup> septembre 2025, a été mise en délibéré au 4 novembre 2025.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Sur le périmètre de l'appel**

Selon les alinéas 3 à 6 de l'article 954 du code de procédure civile, la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion.

Les parties reprennent, dans leurs dernières conclusions, les prétentions et moyens précédemment présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la cour ne statue que sur les dernières conclusions déposées.

La partie qui conclut à l'infirmer le jugement doit expressément énoncer les moyens qu'elle invoque sans pouvoir procéder par voie de référence à ses conclusions de première instance.

La partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

Et selon l'article 562 du même code, l'appel défère à la cour la connaissance des chefs du dispositif de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent.

Toutefois, la dévolution opère pour le tout lorsque l'appel tend à l'annulation du jugement.

Il est constant que le salarié a formulé devant les premiers juges, parmi d'autres, une demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires accomplies et non rémunérées, et que le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes en un chef unique dans le dispositif de son jugement : " Débouté M. [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes ".

Par ailleurs, dans sa déclaration d'appel, le salarié a indiqué qu'il faisait appel du chef du jugement : "Débouté M. [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes ".

Et dans le dispositif de ses conclusions d'appelant, M. [REDACTED] conclut à l'infirmation du jugement rendu le 7 décembre 2023 en ce qu'il l'a débouté de l'intégralité de ses demandes.

Pour autant, M. [REDACTED] ne formule, dans le dispositif de ses conclusions, aucune demande de condamnation de la [REDACTED] à lui verser un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires accomplies et non rémunérées.

Et il ressort de ses conclusions que le salarié, rappelant que le conseil de prud'hommes l'a débouté de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, a indiqué qu'à " *hauteur de cour, (il) acquiesce à la décision des premiers juges en ce qu'elle a estimé que celui-ci avait été correctement rémunéré des heures supplémentaires accomplies* ".

En conséquence, la décision du conseil de prud'hommes, à ce titre devenue définitive, est hors du périmètre de l'appel.

### **Sur la demande de dommages et intérêts au titre du non-respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos**

Selon l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

- 1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret;
- 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
- 3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

Selon l'article L. 3121-19 du même code, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Selon l'article L. 3121-20 du même code, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

Selon l'article L. 3121-23 du même code, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-huit heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

En outre, selon l'article L. 3131-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

Enfin, selon l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Et selon l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er.

Il est jugé que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont applicables ni à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne ni à la preuve de ceux prévus par les articles L. 3121-18 et L. 3121-20 du code du travail relatifs aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail, qui incombe à l'employeur.

Par ailleurs, le dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire applicable, en ce qu'il prive le salarié de repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé. Ainsi, le seul constat du dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail ouvre droit à réparation.

D'une première part, l'employeur se prévaut de manière inopérante d'un accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du travail du 12 février 2021 en soutenant que cet accord prévoit une augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires, alors que le salarié invoque un non-respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos et que cet accord ne prévoit aucun dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif en application des dispositions susvisées de l'article L. 3121-19 du code du travail.

D'une seconde part, il est acquis aux débats que le salarié a effectué 212 heures supplémentaires en plus des 17,33 heures supplémentaires mensuelles prévues contractuellement au-delà de la durée légale mensuelle de 151,67 heures au cours de la période d'emploi, soit du 25 avril 2022 au 27 juillet 2022, étant précisé que le salarié a été placé en arrêt de travail à compter du 11 juillet 2022 et qu'il n'a pas repris le travail jusqu'à la rupture de la relation de travail.

D'une troisième part, l'employeur, chargé d'assurer le contrôle des heures de travail effectué par le salarié et sur lequel repose la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail et minimales de repos, ne produit aucun élément établissant les horaires de travail effectués par le salarié sur la période d'emploi.

Pour sa part, le salarié verse aux débats un tableau informatique sur lequel figurent ses heures de prise de poste et de fin de poste, la durée de la pause et les durées de travail effectif quotidienne et hebdomadaire sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 7 juillet 2022, duquel il ressort que :

- les durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail ont été dépassées à de nombreuses reprises,
- les durées minimales quotidienne et hebdomadaire de repos n'ont pas été respectées à plusieurs reprises,
- le salarié a travaillé plus de six jours par semaine sans repos hebdomadaire entre le 6 et le 17 juin, soit douze jours de travail d'affilée.

Eu égard à l'absence d'éléments produits par l'employeur susceptible de contredire les horaires de travail revendiqués par le salarié, lesquels sont corroborés par le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et reconnues par l'employeur, la cour retient que l'employeur a manqué de manière récurrente de respecter les durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail et les durées minimales hebdomadaire et quotidienne de repos.

En considération de l'importance de ces dépassements sur une période d'emploi n'ayant pas dépassé deux mois et demi, le salarié a subi un préjudice résultant de l'atteinte à ses droits au repos, à la santé et à la sécurité, qui doit être réparé par la condamnation de la [redacted] à lui payer la somme de 4 000 euros net à titre de dommages et intérêts, le jugement entrepris étant infirmé de ce chef.

### **Sur la demande de dommages et intérêts au titre de la rupture de la période d'essai**

Selon l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Selon l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

En application de ces dispositions, chacune des parties dispose, en principe, d'un droit de résiliation discrétionnaire du contrat de travail pendant le cours de la période d'essai, sans avoir ainsi à alléguer des motifs de sa décision.

Cependant la rupture pendant la période d'essai peut se révéler abusive notamment si l'employeur fait preuve de légèreté blâmable.

Et l'employeur n'ayant pas à justifier sa décision de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai, c'est au salarié qui conteste cette rupture de rapporter la preuve de son caractère abusif.

Au cas d'espèce, il est acquis aux débats que l'employeur, par un courrier du 5 juillet 2022 remis en mains propres au salarié le 6 juillet 2022, a renouvelé la période d'essai qui devait initialement prendre fin le 24 juillet 2022, pour une durée de trois mois, la période d'essai étant ainsi prolongée jusqu'au 24 octobre 2022.

Il est également acquis que par courrier recommandé du 13 juillet 2022, l'employeur a rompu la période d'essai en motivant sa décision dans les termes suivants : "*après analyse de votre travail, nous avons décidé que cet essai n'était pas suffisamment concluant*".

Quoique le seul fait de rompre la relation de travail seulement quelques jours après le renouvellement de la période d'essai ne soit pas suffisant pour caractériser un usage abusif du droit de rompre la relation de travail de la part de l'employeur, ni une légèreté blâmable de sa part, il convient d'apprécier les circonstances dans lesquelles cette décision de l'employeur est intervenue.

En effet, d'une première part, il a été retenu précédemment que le salarié avait effectué un nombre important d'heures supplémentaires en une brève période de temps, et que l'employeur n'avait pas respecté les durées maximales de travail et les durées minimales de repos, ces éléments établissant l'existence d'une surcharge de travail importante.

D'une seconde part, par courriel daté du 6 juillet 2022 à 22h46, soit le lendemain de la décision de l'employeur de renouveler la période d'essai, le salarié a alerté son employeur sur ses conditions de travail, qu'il a qualifiées d'inadmissibles, indiquant notamment subir un surcroit de travail important en raison de l'absence de nombreux membres de son équipe, ne pas pouvoir "*répondre à toutes les demandes*", et subir une "*pression énorme de votre part*".

D'une troisième part, quoique l'arrêt de travail du 11 juillet 2022 jusqu'au 29 juillet 2022 produit par le salarié indique qu'il est sans rapport avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, cet arrêt de travail est intervenu quelques jours après la dénonciation par le salarié de ses conditions de travail dégradées, lesquelles sont corroborées par le grand nombre d'heures supplémentaires l'ayant conduit à dépasser à de nombreuses reprises les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et à ne pas bénéficier des durées minimales quotidienne et hebdomadaire de repos, nécessaires à la préservation de sa santé et sa sécurité.

Ainsi, les circonstances ci-dessus rappelées établissent que durant la totalité de la période d'essai, le salarié n'était pas placé dans des conditions normales de travail permettant d'apprécier ses aptitudes professionnelles à occuper son poste.

Au vu de ces éléments, la cour considère que le motif déterminant de la rupture de la période d'essai ne peut pas être une mauvaise performance du salarié telle que prétendue par l'employeur.

Au regard de ces constatations, il doit être retenu que l'employeur a agi avec légèreté blâmable, en décidant de rompre la période d'essai quelques jours après l'avoir renouvelée, alors que le salarié se trouvait en arrêt de travail pour maladie et venait de l'alerter sur ses conditions de travail dégradées, ces éléments caractérisant un abus de droit de l'employeur dans la mise en œuvre de la rupture de la période d'essai.

Le salarié est ainsi fondé à prétendre à l'indemnisation de son préjudice, par la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts, lesquels doivent être évalués à la somme de 5 000 euros net, par confirmation du jugement entrepris de ce chef.

### **Sur les intérêts au taux légal**

Au visa de l'article 1231-7 du code civil, dès lors que les sommes indemnитaires allouées en principal sont d'un montant laissé à l'appréciation du juge, les intérêts au taux légal ne courront qu'à compter de la décision qui les prononce.

Il s'ensuit que les intérêts sur les condamnations aux sommes indemnитaires courront au taux légal à compter du présent arrêt.

### **Sur les demandes accessoires**

Le jugement entrepris est confirmé sur les dépens.

La [REDACTED], partie perdante, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et à payer à M. [REDACTED] la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure en cause d'appel, cette condamnation emportant nécessairement rejet de sa demande d'indemnité au titre du même article.

## **PAR CES MOTIFS**

La cour,

Statuant publiquement et contradictoirement, dans les limites de l'appel, après en avoir délibéré conformément à la loi,

**INFIRME** le jugement entrepris en toutes ses dispositions déférées à la cour ;

**Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,**

**CONDAMNE** la société [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 4 000 euros net à titre de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail et minimales de repos,
- 5 000 euros net à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai,
- 2 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en cause d'appel ;

**DIT** que les intérêts sur les condamnations aux sommes indemnitéaires courront à la date du présent arrêt ;

**DEBOUTE** la société [REDACTED] de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en cause d'appel ;

**CONDAMNE** la société [REDACTED] aux dépens de première instance et d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

**N° RG 24/00175**

Signé par Mme Hélène Blondeau-Patissier, conseillère faisant fonction de présidente, et par Mme Fanny Michon, greffière, à qui la minute de la décision a été remise par la magistrate signataire.

La greffière,

La conseillère faisant fonction de présidente,