Image not found or type unknown

Durée du travail : la preuve du respect des durées maximales de travail incombe à l'employeur (c. cass. 6 févr. 2019, n°17-28752 à n°17-28758)

Commentaire d'arrêt publié le **04/03/2019**, vu **6680 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne, incombe à l'employeur.

C'est ce que vient d'affirmer la Cour de cassation dans plusieurs arrêts du 6 février 2019 (n°17-28752 à n°17-28758).

C'est une confirmation de jurisprudence.

Mme Y. et dix autres salariés de l'association Sésame autisme Rhône-Alpes, ayant effectué des heures de permanence nocturne en chambre de veille, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts au titre du non-respect du repos quotidien et des durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail.

Le syndicat CFDT des services de santé et des services sociaux du Rhône (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance.

1) Sur le repos quotidien de 11 heures minimum

La Cour de cassation rappelle que « les différentes prescriptions énoncées par la directive précitée en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ».

Elle ajoute que « la notion de temps de travail doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre ».

Elle termine en indiquant qu' « Attendu, enfin, que selon le premier de ces textes, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ».

La Cour d'appel de Lyon a débouté les salariés de leur demande de dommages-intérêts au titre du non-respect du repos quotidien, en retenant que « pour évaluer les dépassements allégués de l'amplitude journalière, les salariés ont inclus l'intégralité des heures de veille qu'ils considèrent intégralement comme du temps de travail effectif, que cependant ces heures de veille nocturne doivent être exclues du calcul de l'évaluation du temps de travail, que les tableaux et modes de

calcul produits aux débats par les salariés apparaissent inexacts et imprécis, de surcroît fondés sur des éléments invérifiables ».

La Cour de cassation censure la Cour d'appel de Lyon.

Au visa de l'article L. 220-1, alinéa 1, du code du travail, devenu article L. 3131-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière 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, ensemble l'article 1315 du code civil, devenu 1353 du même code, elle affirme « d'une part que les permanences nocturnes constituent du temps de travail effectif, peu important qu'il englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre du système d'équivalence, d'autre part que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

2) Sur le non-respect de la durée quotidienne maximale de travail

La Cour d'appel a débouté les salariés de leurs demandes au titre du non-respect de la durée quotidienne maximale de travail, en retenant « que les tableaux communiqués par les salariés détaillent l'amplitude de travail et la durée du repos quotidien sur la base des documents communiqués par l'employeur mais en aucune manière la durée quotidienne de travail, qu'en toute hypothèse les données chiffrées communiquées apparaissent difficilement exploitables et ne permettent pas de vérifier le bien-fondé de leurs prétentions ;

Au visa de l'article L. 212-1, alinéa 2, du code du travail, devenu article L. 3121-34 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble l'article 1315 du code civil, devenu 1353 du même code, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon.

La Haute Cour affirme que « Attendu cependant que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur » et considère qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel de Lyon a violé les textes susvisés.

3) Sur le non-respect de la durée hebdomadaire maximale de travail

Au visa de l'article L. 212-4, alinéa 5, du code du travail, devenu article L. 3121-9 du même code et de l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail, devenu les articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du même code, dans leur rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprétés à la lumière 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, ensemble l'article 1315 du code civil, devenu 1353 du même code, la Cour de cassation rappelle « qu'il ne peut être tenu compte d'un système d'équivalence au sens du premier de ces textes pour vérifier en matière de temps de travail effectif le respect des seuils et plafonds fixés par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt du 1er décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, points 51 et 52), dont celui de la durée hebdomadaire maximale de quarante-huit heures ; que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ».

La Cour d'appel a débouté les salariés de leurs demandes au titre du non-respect de la durée

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

hebdomadaire maximale de travail, en retenant, « d'une part que lorsque le droit national prévoit un plafond plus favorable au salarié que le plafond hebdomadaire de quarante-huit heures fixé par la directive, le mode de décompte des heures destiné à assurer le respect de ce plafond est celui prévu par le droit français, qu'il convient d'appliquer pleinement les règles excluant les heures d'équivalence dans le calcul de la durée hebdomadaire du travail, qu'en l'espèce, les neuf heures de « veille en chambre » doivent être qualifiées d'heures d'équivalence, seules les trois premières devant être rémunérées comme un temps de travail effectif, sans pouvoir être qualifiées comme tel lors de l'appréciation du respect des règles conventionnelles de calcul de la durée hebdomadaire du temps de travail, d'autre part que les salariés n'ont nullement respecté ces prescriptions aux termes de leurs conclusions, qu'ils ont également omis de tenir compte de l'organisation du travail suivant un cycle de quatre semaines, que l'évaluation de la durée hebdomadaire de travail devait nécessairement être opérée suivant une telle périodicité, que pourtant les temps de travail ont été évalués par les salariés semaine par semaine ».

C'est une confirmation de jurisprudence (voir notamment c. cass. 20 février 2013, n°11-21599 et c. cass. 17 octobre 2012, n°10-17370).

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Lyon autrement composée.

Source Légifrance

C. cass. 6 févr. 2019, n° **17-28752 17-28753 17-28754 17-28755 17-28756 17-28757 17-28758 17-28759 17-28760 17-28761 17-28762**

https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038137194

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

Membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris

.Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
.Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

E-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog: www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés