

Droit social : relations individuelles

Leçon 1101 : La durée du travail : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

La société Roudoudou est spécialisée dans la confection de sucreries.

Une équipe de salariés travaille dans les bureaux à la conception, et une équipe de salariés travaille dans un laboratoire destiné à la fabrication.

En raison d'un contexte concurrentiel croissant, l'employeur demande aux salariés de la conception d'imaginer de nouveaux goûts et de nouvelles présentations des bonbons afin d'attirer une plus forte clientèle vers l'achat des sucreries de la société. Les salariés sont ainsi amenés à réaliser de nombreuses heures supplémentaires que l'employeur refuse toutefois de payer, au motif qu'il ne leur a jamais demandé de faire des heures supplémentaires mais qu'il les a seulement empêchés de prendre leurs pauses. L'un de ces salariés, M. Cocobat, affecté à un poste de chauffeur-livreur, se voit également refuser le paiement des heures d'attente qu'il subit parfois la nuit ou au petit matin, dans les entrepôts de sa zone de livraison. Il est hors de lui en apprenant que l'un de ses collègues, M. Dragibus, est quant à lui rémunéré pour des temps similaires.

En savoir plus : Corrigé**I. Les heures supplémentaires**

Les salariés sont amenés à réaliser de nombreuses heures supplémentaires que l'employeur refuse toutefois de payer, au motif qu'il ne leur a jamais demandé de faire des heures supplémentaires.

Pb de droit : La rémunération des heures supplémentaires effectuées est-elle subordonnée à une demande de l'employeur d'accomplir ces heures ?

Art. [L. 3121-10 et s.](#) du C. trav.

Rappel de la durée légale de travail.

Toute heure de travail effectuée au-delà est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale de travail, fixée à 35h, ou de la durée considérée comme équivalente.

Cass. soc., 20 mars 1980, n° [78-40.979](#) :

Un salarié n'a droit au paiement que des heures supplémentaires qui ont été accomplies avec l'accord au moins implicite de l'employeur. Donc la rémunération des heures supplémentaires est subordonnée à une demande ou un accord, au moins implicite, de l'employeur.

Cass. soc., 2 juin 2010, n° [08-40.628](#) :

Tel est le cas de l'employeur qui a eu connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures effectuées par le salarié et à l'exécution desquelles il ne s'était pas opposé.

En l'espèce, l'employeur prétend qu'il n'a pas demandé l'accomplissement des heures supplémentaires ; pour autant, il semble peu probable qu'il ne soit pas au courant au regard du fait que l'employeur demande beaucoup de travail pour instaurer des nouveautés. Or, puisqu'il ne s'y est pas opposé, on peut se prévaloir d'un accord implicite.

Cass. soc., 20 févr. 2013, n° [11-28.811](#) :

Appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments produits devant elle, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu les règles d'administration de la preuve applicables en la matière, a fait ressortir que les heures litigieuses avaient été rendues nécessaires par les tâches confiées à l'intéressé et a déterminé le nombre d'heures que ce dernier avait réalisées.

= les heures litigieuses sont rendues nécessaires par les tâches confiées, on peut donc se prévaloir d'une demande implicite.

Par conséquent, si elles sont prouvées, les heures supplémentaires devront être payées.

Art. [L. 3171-4](#) du C. trav. :

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.

Donc, en l'espèce, les salariés devront fournir au juge des éléments permettant de justifier de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Cela ne semble pas compliqué car non seulement l'employeur impose un surcroît de travail mais, surtout, impose le travail durant les temps de pause.

Conséquences : Rappel de salaires + délit de travail dissimulé.

II. Le temps de repos

Le salarié est en temps de repos s'il n'est pas en temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif renvoie à toute période pendant laquelle « *le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (C. trav., art. [L. 3121-1](#)).

Il importe peu que le salarié soit inactif, dès lors qu'il est à la disposition de l'employeur.

- **A. Les temps de pause**

L'employeur empêche les salariés de prendre leur pause.

Pb de droit : les temps de pause sont-ils obligatoirement accordés aux salariés ?

En principe, les temps de pause et de repas ne sont pas assimilés à du travail effectif.

La loi l'exclut expressément pour le temps consacré à la restauration et aux pauses (C. trav., art. [L. 3121-2](#)).

Néanmoins, ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque « *le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Ainsi, lorsque les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail durant la pause ou le repas, et qu'ils restent à la disposition de l'employeur, ils exercent un travail effectif (v. not. Cass. soc., 4 janv. 2000, n° [97-43.026](#) : un cuisinier obligé de prendre ses repas sur place).

Les temps de pause et de repas peuvent être rémunérés en vertu d'un usage, du contrat de travail ou d'une convention collective (C. trav., art. [L. 3121-2](#)).

En cas de rémunération, le temps de pause n'est pas pour autant assimilé à une période de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail, sauf si la convention collective ou l'accord le prévoit expressément.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives : Cass. soc., 20 févr. 2013, n° [11-28.612](#), sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur (C. trav., art. [L. 3121-33](#)).

La pause n'est obligatoire qu'à la suite immédiate de six heures de travail effectif, l'employeur pouvant néanmoins satisfaire à son obligation en l'accordant avant que six heures de travail consécutives ne se soient écoulées.

Mais elle est bel et bien obligatoire !

En l'espèce donc, l'employeur peut être condamné pour n'avoir pas autorisé la pause à ses salariés.

Mais il n'existe pas de sanction pénale spécifique en cas d'infraction au temps de pause obligatoire. Toutefois, le salarié qui a été privé de tout ou partie de ses temps de pause peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Dans la mesure où le repos constitue par ailleurs un droit fondamental, en lien avec la santé, le salarié pourrait également prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur.

C'est à l'employeur qui prétend avoir donné aux salariés leur temps de pause de prouver que les temps de pause ont bien été pris. En l'espèce, l'employeur a affirmé sans scrupule qu'il a privé les salariés de leur pause, la question de la difficulté de la preuve ne se pose donc pas.

- **B. Les temps d'attente**

Un salarié, M. Cocobat, affecté à un poste de chauffeur-livreur, se voit refuser le paiement des heures d'attente qu'il subit parfois la nuit ou au petit matin, dans les entrepôts de sa zone de livraison.

Pb de droit : Les heures d'attente sont-elles des heures de travail effectif devant être rémunérées comme telles ?

Certaines activités, telle que celle de transporteur ou livreur, impliquent des temps d'attente pendant l'exécution du travail qui peuvent durer de quelques minutes à plusieurs heures.

Ces temps n'ont pas à être pris en compte dans le temps de travail effectif, dès lors que les salariés sont libres de vaquer à des occupations personnelles (dormir, écouter de la musique, lire etc.) et qu'ils ne demeurent pas à la disposition de l'employeur.

Il faut donc en réalité s'en remettre à la définition du temps de travail effectif et, chaque fois qu'elle n'est pas présente, le temps d'attente ne sera pas qualifié de temps de travail effectif et n'aura pas à être rémunéré comme tel.

Art. [L. 3121-1](#) du C. trav. : Le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Comment doit se lire cet article énonçant les conditions du temps de travail effectif ?

Est-on en présence de 2 conditions cumulatives, le fait de ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles étant une conséquence de l'obligation de se conformer aux directives de l'employeur ? Ou bien est-on en présence de 3 conditions cumulatives devant être remplies de façon autonome ?

Dans un arrêt du 10 octobre 2007 (n° [06-41.107](#)) confirmé le 7 avril 2010 (n° [09-40.020](#)) à propos des temps d'attente, la Cour semble privilégier, comme critère du travail effectif, l'assujettissement aux ordres de l'employeur au détriment du critère de l'absence d'autonomie résultant des circonstances de fait. Il ne suffit pas que le salarié établisse des circonstances de temps et de lieu réduisant, même fortement, sa liberté de vaquer à des occupations personnelles. Il lui faut nécessairement démontrer qu'il demeure dans une situation de soumission effective à l'employeur le privant de toute liberté. La Cour consacre alors une lecture stricte du texte, mais il est vrai que le texte exige la réunion de 3 critères pour qu'il y ait temps de travail effectif : le salarié doit être à la disposition de son employeur, se conformer à ses directives, ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. L'arrêt insiste sur l'importance de chacun, leur donnant ainsi un caractère cumulatif. L'absence d'un seul permet d'exclure la qualification de temps de travail effectif. Il ne suffit pas, négativement, de démontrer que le salarié ne peut, dans les faits, vaquer librement à des occupations personnelles. Il faut, positivement, démontrer et que le salarié est à la disposition de l'employeur et qu'il doit se conformer à ses directives.

La cour d'appel avait au contraire semblé vouloir mettre l'accent sur l'absence d'autonomie résultant des circonstances de fait et, par là, sur le critère de la possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. Les circonstances de fait seraient la conséquence directe de directives de l'employeur qui portent atteinte à la liberté du salarié. Les directives seraient implicitement contenues dans les circonstances de fait. Dès lors que le contexte environnemental des temps d'attente subis par le salarié résulte de l'organisation même du travail décidée par l'employeur qui contraint ainsi le salarié à demeurer sur place sans le laisser pouvoir vaquer à ses occupations, le salarié devrait pouvoir prouver que l'organisation du travail choisie par l'employeur le laisse dans des circonstances de fait le privant de toute possibilité de s'occuper de ses affaires personnelles. En clair, il s'agirait de permettre d'établir qu'il y a temps de travail effectif dès que les circonstances qui entravent la liberté du salarié trouvent leur origine dans l'organisation du travail voulue par l'employeur. Les circonstances sont la conséquence du pouvoir de direction de l'employeur (v. not. Cass. soc. 4 janv. 2000, préc.). Cette argumentation n'a toutefois pas convaincu la Cour de cassation.

En l'espèce, s'il s'agit bien d'heures d'attente pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, elles ne doivent pas être rémunérées et ce quand bien même le salarié se trouve

dans une zone dans laquelle la possibilité d'activités personnelles est fortement réduite et même s'il ne peut pas utiliser le camion à titre personnel pour s'éloigner de cette zone et trouver des occupations.

En revanche, si le salarié est amené à rendre des services à l'employeur à sa demande, tel que le chargement et déchargement du camion ou la surveillance de celui-ci, il est bien à la disposition de son employeur et tenu de se conformer à ses directives et il y aura alors temps de travail effectif, lequel devra être rémunéré comme tel.

Remarque

Nb : attention aux dispositions conventionnelles, certaines pourraient prévoir d'indemniser les temps d'attente.