

Dernière mise à jour le 28 juillet 2023

# C'est à l'employeur de prouver qu'il respecte les durées maximales du travail

Un arrêt de la Cour de cassation rappelle que c'est à l'employeur de prouver qu'il respecte les durées maximales légales du travail, une cour d'appel ne saurait inverser la charge de la preuve, comme le confirme l'arrêt que nous commentons.

## Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Durées maximales : rappels
- Durée maximale quotidienne
- Durée maximale hebdomadaire
- Références

## Présentation de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'ingénieur technico-commercial, par contrat à durée indéterminée.

L'employeur et le salarié signent, le 7 décembre 2015, une rupture conventionnelle qui a été homologuée par l'administration.

Le 9 juin 2016, le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, mettant en avant le fait qu'il avait exercé son activité en dépassant la durée maximale du travail.

## Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 26 novembre 2020, déboute le salarié de sa demande estimant que :

- S'il apparaît que le salarié a effectivement été obligé, pour exécuter les missions imparties, de réaliser des heures supplémentaires ;
- Celles-ci l'ont été dans un nombre très inférieur à celui indiqué par lui ;
- Sans qu'il ne justifie que la durée quotidienne maximale et la durée hebdomadaire maximale de travail n'aient pas été respectées.

La cour d'appel ajoute que « le salarié échoue à rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

Extrait de l'arrêt :

10. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, l'arrêt retient que s'il apparaît que le salarié a effectivement été obligé, pour exécuter les missions imparties, de réaliser des heures supplémentaires, celles-ci l'ont été dans un nombre très inférieur à celui indiqué par lui, sans qu'il ne justifie que la durée quotidienne maximale et la durée hebdomadaire maximale de

travail n'aient pas été respectées. L'arrêt ajoute que le salarié échoue à rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

## Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de la cour d'appel, dont elle casse et annule l'arrêt, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Versailles autrement composée.

Elle rappelle pour cela les termes de l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

- Selon ce texte, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il en résulte 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**.

Extrait de l'arrêt:

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que celui-ci est incompatible avec la thèse développée devant les juges du fond, le salarié ayant offert de prouver que l'employeur avait dépassé les durées maximales de travail.

6. Cependant, la production devant les juges du fond de pièces destinées à caractériser les dépassements des durées maximales de travail dénoncés par le salarié n'est pas incompatible avec le moyen portant sur la charge de la preuve du respect de ces durées maximales de travail.

7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 1315, devenu 1353, du code civil :

8. Selon ce texte, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

9. Il en résulte 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.

10. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, l'arrêt retient que s'il apparaît que le salarié a effectivement été obligé, pour exécuter les missions imparties, de réaliser des heures supplémentaires, celles-ci l'ont été dans un nombre très inférieur à celui indiqué par lui, sans qu'il ne justifie que la durée quotidienne maximale et la durée hebdomadaire maximale de travail n'aient pas été respectées. L'arrêt ajoute que le salarié échoue à rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

11. En statuant ainsi, sans constater que l'employeur justifiait avoir respecté les durées maximales de travail prévues par le droit interne, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé.

(...)

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [R] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, en ce qu'il dit la rupture conventionnelle licite, rejette les demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité de préavis, et en ce qu'il statue sur les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et sur les dépens, l'arrêt rendu le 26 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

## Durées maximales : rappels

Profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques notions générales concernant les durées maximales du travail (quotidienne et/ou hebdomadaire).

Les informations ci-après proposées sont extraites de nos fiches pratiques disponibles sur notre site :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/duree-de-travail/duree-maximale-quotidienne-derogations-2019.html> »  
<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/duree-de-travail/duree-maximale-hebdomadaire-derogations-2019.html> »

### Durée maximale quotidienne

#### Définition générale

L'article L 3121-18 fixe la durée maximale quotidienne à **10 heures**, sauf :

- En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret à venir ;
- En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
- Dans certains cas prévus à l'article L. 3121-19 (champ de la négociation collective) que nous abordons ci-après.

#### Article L3121-18

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

#### Négociation collective

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-19 modifié du code du travail, indique que le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif est possible :

- 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 12 heures.

Ce dépassement de la durée maximale quotidienne peut être prévu par :

- Convention ;
- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par convention ou un accord de branche

#### Article L3121-19

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

## Durée maximale hebdomadaire

### 2 catégories de durées maximales

En ce qui concerne la durée maximale quotidienne, il convient de distinguer :

1. La durée maximale absolue ;
2. Et la durée maximale relative.

#### Durée maximale « absolue »

Cette durée maximale « absolue » est confirmée par l'article L 3121-20 à **48 heures** par semaine.

Article L3121-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

L'article L 3121-21 modifié présentement par la loi travail confirme les dispositions complémentaires suivantes :

- Le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine ;
- Ce dépassement est prévu en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci ;
- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Article L3121-21

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

#### Durée maximale hebdomadaire « relative »

La durée maximale « relative » est fixée à **44 heures**, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf cas de dérogations prévus aux articles L 3121-23 à L 3121-25 que nous abordons ci-après.

Article L3121-22

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

Dans le cadre de la négociation collective, il peut être dérogé à la durée maximale relative, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Cette dérogation peut être prévue par :

- Convention ;

- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par convention ou un accord de branche

#### Article L3121-23

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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-quatre 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.

Enfin dans le cadre des « dispositions supplétives », et au sein des articles L 3121-24 à L 3121-26, les dérogations possibles sont prévues et sont à confirmer par décret à venir :

- À défaut d'accord collectif, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire « relative » est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures.
- À titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de 46 heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Nota : le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

#### Article L3121-24

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

#### Article L3121-25

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### Article L3121-26

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

## Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 21-23.041 ECLI:FR:CCASS:2023:SO00520 Non publié au

bulletin

Solution : Cassation partielle Audience publique du mercredi 10 mai 2023 Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, du 26 novembre 2020