

# Durée du travail

## ■ PRÉJUDICE NÉCESSAIRE / DURÉE DU TRAVAIL

### 576-2 Durée du travail : le préjudice nécessaire fait de la résistance

Construite en opposition au principe civiliste de la réparation intégrale, le préjudice nécessaire a permis à la chambre sociale de la Cour de cassation de bâtir une jurisprudence favorable au salarié des années 1970 au milieu des années 2010.

Ainsi, pendant près de 40 ans, les salariés ont pu bénéficier dans de nombreux pans du droit du travail d'un régime de preuve plus favorable, si ce n'est automatique, en vue de la réparation d'un préjudice dont la preuve de l'existence n'avait plus besoin d'être rapportée : absence de visite médicale, défaut de remise du certificat de travail ou d'un bulletin de salaire, violation des règles en matière de durée du travail. Les exemples sont légion et témoignent de la place qu'a occupé la notion de préjudice nécessaire au sein de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Cette notion s'est toutefois peu à peu estompée à la suite de l'arrêt rendu par la première chambre civile de la Cour de cassation le 13 avril 2016, lequel affirme expressément que « l'existence d'un préjudice relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond »<sup>(1)</sup>.

Ainsi, la Cour de cassation a entendu rappeler le principe élémentaire selon lequel il appartient à la partie invoquant un préjudice d'en démontrer l'existence et, par conséquent, revenir « à

*une application plus stricte et plus rigoureuse des principes de la responsabilité civile et [...] mettre fin à la multiplication des exceptions »<sup>(2)</sup>.*

Les conséquences de cette jurisprudence ont fait l'objet de pléthore d'articles et d'analyses en droit du travail, tant la matière en a été affectée. Toutefois, cette jurisprudence n'a pas eu le même écho en matière de durée du travail.

En effet, (I) les juges du fond et la chambre sociale de la Cour de cassation résistent encore aujourd'hui et reconnaissent l'existence d'un préjudice nécessaire pour sanctionner certains manquements de l'employeur en matière de durée du travail. À notre sens, cette résistance s'explique par (II) deux notions étroitement liées, à savoir les impératifs de santé et de sécurité attachés à la durée du travail conjugués au droit de l'Union européenne.

#### I. Une jurisprudence toujours favorable au préjudice nécessaire en matière de durée du travail

Si le préjudice nécessaire a peu à peu reculé dans bien des domaines, les juges du fond se

(1) Cass. 1<sup>re</sup> civ., 13 avr. 2016, n° 14-28.293.

(2) Rapport annuel de la Cour de cassation, Livre 3, Responsabilité civile, p. 248.

DELSOL | AVOCATS  
LA QUALITÉ DE LA RELATION



Philippe Pacotte  
Avocat associé,  
Cabinet Delsol  
Avocats



Henri Haguet  
Avocat en droit  
social et protection  
sociale,  
Cabinet Delsol  
Avocats

sont rapidement opposés à l'arrêt de la première chambre civile du 13 avril 2016. Cette résistance s'est confirmée avec l'arrêt de la chambre sociale en date du 26 janvier 2022.

- Une résistance constante des juges du fond à l'arrêt de la première chambre civile du 13 avril 2016...

En dépit de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 avril 2016, les juges du fond ont rapidement continué de reconnaître l'existence d'un préjudice nécessaire en matière de durée du travail.

À titre d'exemple, et au visa de l'ancien article L. 2131-35 du Code du travail fixant la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures, la cour d'appel de Bordeaux a affirmé seulement quelques mois plus tard que le « *dépassement des seuils cause nécessairement un préjudice au salarié* »<sup>(3)</sup>. Il en allait de même pour le non-respect du temps de pause, ce dernier « *ayant des incidences en matière de santé et de sécurité au travail* »<sup>(4)</sup>.

La cour d'appel de Paris s'est également prononcée en ce sens dès le 21 avril 2017. Après avoir constaté des dépassements de la durée maximale hebdomadaire de travail, la cour a reconnu que le salarié « *a subi un préjudice certain tant du point de vue de la fatigue endurée que de l'atteinte à sa vie personnelle ; il convient donc d'indemniser son préjudice* » du fait des dépassements de la durée du travail<sup>(5)</sup>.

Cette tendance s'est maintenue au fil des années, la jurisprudence des juges du fond étant restée sensiblement identique en matière de durée du travail, et ce, partout en France. À titre d'exemples, et en moins d'un an, les cours d'appel de Lyon<sup>(6)</sup>, Nîmes<sup>(7)</sup>, Amiens<sup>(8)</sup>, Aix-en-Provence<sup>(9)</sup>, Dijon<sup>(10)</sup> et Toulouse<sup>(11)</sup> ont toutes reconnues l'existence de préjudices nécessaires en matière de durée du travail.

Ces décisions se situent dans le prolongement des derniers arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation et, notamment, celui du 22 janvier 2022.

- ...confirmée par la chambre sociale de la Cour de cassation

En dépit de l'arrêt de la première chambre civile du 13 avril 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation est restée fidèle à sa jurisprudence et a peu à peu reconnu en matière de durée du travail plusieurs exceptions au principe civiliste de la réparation du dommage.

La première de ces exceptions a été rendue dans un arrêt publié au bulletin et portant sur la durée maximale hebdomadaire de travail. La chambre sociale a alors expressément reconnu que « *le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation* »<sup>(12)</sup>.

Une décision reconfirmée encore plus récemment concernant la durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit<sup>(13)</sup> et un raisonnement étendu à d'autres hypothèses. La chambre sociale ayant également reconnu l'existence d'un préjudice nécessaire en cas de non-respect des durées minimales quotidienne et hebdomadaire de repos<sup>(14)</sup> et de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail<sup>(15)</sup>.

Cette résistance de la chambre sociale et des juges du fond à « *la multiplication des exceptions* » au principe de la réparation intégrale s'appuie, en matière de durée du travail, sur deux notions étroitement liées.

- II. Une résistance fondées sur des notions étroitement liées

Si la durée du travail soulève, en elle-même, des enjeux évidents de santé publique, ce seul élément ne suffit pas à expliquer cette résistance. En effet, cette explication se trouve dans la conjonction de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur avec le droit de l'Union européenne, les deux notions étant étroitement liées.

- Durée du travail et obligation de santé et de sécurité de l'employeur, un indéniable lien de cause à effet

D'un point de vue strictement médical, il est difficile de nier l'incidence que la durée du travail peut avoir sur la santé et la sécurité du salarié. Ce lien était d'ailleurs l'objet d'une étude croisée commandée récemment par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)<sup>(16)</sup>.

Aux termes de cette étude, l'OIT annonçait expressément que « *le fait de travailler au moins 55 heures par semaine est associé à un risque plus élevé à la fois de cardiopathie ischémique et d'accident vasculaire cérébral, par rapport au fait de travailler 35 à 40 heures* » et « *peut entraîner de nombreux troubles mentaux, physiques et sociaux* »<sup>(17)</sup>.

(3) CA Bordeaux, 8 sept. 2016, n° 15/04102.

(4) *Ibid.*

(5) CA Paris, 21 avr. 2017, n° 14/02040.

(6) CA Lyon, 23 sept. 2022, n° 19/05188.

(7) CA Nîmes, 15 nov. 2022, n° 19/040401.

(8) CA Amiens, 9 févr. 2023, n° 21/042589.

(9) CA Aix-en-Provence, 8 sept. 2023, n° 19/17240, 19/17241, 19/17309.

(10) CA Dijon, 11 mai 2023, n° 21/00577 ; 6 juill. 2023, n° 21/00786, 21/00787.

(11) CA Toulouse, 14 sept. 2023, n° 20/02897.

(12) Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636.

(13) Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 21-24.782.

(14) Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-21.411.

(15) Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281.

(16) Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury – 17 mai 2021.

(17) Organisation Internationale du Travail, « *Selon l'OIT et l'OMS, les longues heures de travail peuvent augmenter le nombre de décès dus aux maladies cardiaques et aux AVC* », communiqué de presse en date du 17 mai 2021.

Selon l'étude, le nombre de décès imputables à des durées de travail trop importantes a même augmenté de 29 % entre 2000 et 2016, atteignant un total estimatif de 745 000 décès dans le monde pour la seule année 2016<sup>(18)</sup>.

À l'instar de la France, la majeure partie des États occidentaux a pris conscience des enjeux de santé publique liées à la durée du travail. Cette prise de conscience s'illustre, notamment, par l'arsenal répressif aujourd'hui en vigueur en matière de durée du travail et la vigilance dont les DRIETS font preuve à ce sujet.

Ainsi, et à titre d'exemple, les dépassements de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail sont aujourd'hui sanctionnés d'une amende prévue pour les contraventions de 4e classe, soit 750 euros pour une personne physique et 3 750 euros pour une personne morale, et prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés<sup>(19)</sup>. Il en va de même pour l'absence de décompte journalier et hebdomadaire de la durée du travail des salariés<sup>(20)</sup>.

Ces mêmes dépassements sont aussi sanctionnés au plan administratif, l'inspection du travail pouvant prononcer une amende maximale de 4 000 euros, réitérée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés<sup>(21)</sup>. Ce plafond peut même être doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter du jour de notification de la précédente amende pour un manquement de même nature<sup>(22)</sup>.

Si l'existence de cet arsenal répressif pourrait expliquer en partie l'existence d'un préjudice nécessaire, il ne figure pas dans les arrêts de la chambre sociale et ne semble donc pas faire partie de son raisonnement.

Si ce dernier repose sur les impératifs de santé et de sécurité, à l'instar de la majorité des décisions des juges du fond<sup>(23)</sup>, la chambre sociale le relie en plus au droit de l'Union européenne afin de reconnaître l'existence du préjudice nécessaire.

- **Durée du travail et droit de l'Union européenne, un renfort supra national au soutien des impératifs de santé et de sécurité**

Dans son arrêt du 26 janvier 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé méthodiquement les bases de son raisonnement pour reconnaître l'existence du préjudice nécessaire en matière de durée du travail. Ce raisonnement repose expressément sur le droit de l'Union européenne et une jurisprudence établie de la Cour de Justice (CJUE).

(18) *Ibid.*

(19) C. trav., art. R. 3124-3.

(20) C. trav., art. R. 3173-2.

(21) C. trav., art. L. 8115-1 à L. 8115-8 ; C. trav., art. R. 8115-9 et R. 8115-10.

(22) *Ibid.*

(23) CA Bordeaux, 8 sept. 2016, n° 15/04102 ; CA Paris, 21 avr. 2017, n° 14/02040 ; CA Lyon, 23 sept. 2022, n° 19/05188 ; CA Nîmes, 15 nov. 2022, n° 19/040401 ; CA Amiens, 9 févr. 2023, n° 21/042589 ; CA Dijon, 11 mai 2023, n° 21/00577 ; 6 juill. 2023, n° 21/00786, 21/00787 ; CA Toulouse, 14 sept. 2023, n° 20/02897.

Dans un premier temps, la chambre sociale rappelle que les dispositions de l'ancien article L. 3121-35 du Code du travail doivent être interprétées « à la lumière » de l'article 6 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil. Ce dernier dispose que :

« les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire de travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »<sup>(24)</sup>

Si cet article définit les seuils que les États membres ne sauraient franchir, il relie surtout leur respect aux « impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ». C'est sur le fondement de ces impératifs que la CJUE a reconnu dans son arrêt *Günter Fuß c./ Stadt Hall* que :

« le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique »<sup>(25)</sup>.

La chambre sociale reprend la même formule que la CJUE et précise que :

« Cette directive poursuivant l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant, le législateur de l'Union a considéré que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire, en ce qu'il a privé le travailleur d'un tel repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé »<sup>(26)</sup>.

La chambre sociale conclut son raisonnement en citant à nouveau la CJUE qui, dans un second arrêt *Günter Fuß c./ Stadt Hall*, estime qu'il appartient au droit national des États membres de déterminer si la réparation d'un dommage causé à un particulier par la violation des dispositions de la directive doit être effectuée par l'octroi de temps de repos supplémentaire ou d'une indemnité financière et, d'autre part, de définir les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation<sup>(27)</sup>.

Si la Cour de cassation ne se prononce pas expressément sur la réparation du préjudice et l'évaluation de son quantum, elle casse l'arrêt d'appel pour avoir débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour violation de la durée maximale de travail bien qu'elle ait constaté que le salarié avait travaillé 50,45 heures sur une semaine.

(24) Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 6.

(25) CJUE, 14 oct. 2010, C-243/09, *Günter Fuß c./ Stadt Hall*, point 53.

(26) CJUE, 14 oct. 2010, C-243/09, *Günter Fuß c./ Stadt Hall*, point 54.

(27) CJUE, 25 nov. 2010, C-429/09, *Günter Fuß c./ Stadt Hall*, point 94.

En effet, et compte tenu de l'interprétation de la directive 2003/88 par la CJUE, le « *seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation* » et justifiait donc la reconnaissance, pour la première fois depuis 2016, d'un préjudice nécessaire en matière de durée du travail<sup>(28)</sup>.

Ce raisonnement se retrouve dans les autres arrêts de la chambre sociale<sup>(29)</sup>, laquelle se réfère systématiquement à la directive 2003/88 dans son analyse et plus marginalement dans les décisions des juges du fond<sup>(30)</sup>.

Cette jurisprudence de la chambre sociale témoigne de l'influence grandissante du droit de l'Union européenne en droit du travail français et, à notre sens, pourrait même voir son argumentaire encore s'étoffer.

En effet, la CJUE a récemment rappelé dans un arrêt MAV-START du 2 mars 2023 que les durées minimales de repos hebdomadaire et de repos quotidien sont des droits fondamentaux au sens de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>(31)</sup>. Ces droits étant issus de la directive 2003/88, cette dernière ne saurait être interprétée dans un sens qui réduirait les droits des travailleurs et ne peut donc conduire les États

membres qu'à prendre les mesures permettant de leur donner une pleine effectivité<sup>(32)</sup>.

Ainsi, la reconnaissance d'un préjudice nécessaire pourrait constituer la manière la plus optimale d'assurer cette pleine effectivité, ce qui conforte donc la chambre sociale dans son analyse.

Toutefois, et à notre sens, ce raisonnement et plus généralement la reconnaissance du préjudice nécessaire en matière de durée du travail semble circonscrite à des domaines précis, limitant ainsi son extension à d'autres volets.

Compte tenu des développements de la chambre sociale dans son arrêt du 26 janvier 2022, il semble en effet plus délicat de justifier l'existence d'un préjudice nécessaire dans des hypothèses comme le dépassement de la durée contractuelle du travail prévue pour un salarié à temps partiel ou encore l'inopposabilité ou la nullité d'une convention de forfait annuel en jours<sup>(33)</sup>.

En effet, ces manquements semblent soulever des questions de santé et de sécurité bien plus limitées et ne bénéficient pas de la même assise en droit de l'Union européenne.

Toutefois, la chambre sociale n'a peut-être pas fini d'étendre sa conception du préjudice nécessaire. À titre d'exemple, le dépassement de la limite de six jours consécutifs de travail pourrait constituer un autre cas de préjudice nécessaire en matière de durée du travail.

(28) Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636.

(29) Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-21.411 ; Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281 ; Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 21-24.782.

(30) CA Aix-en-Provence, 8 sept. 2023, n° 19/17240, n° 19/17309.

(31) CJUE, 2 mars 2023, C-477/21, MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(32) *Ibid.*

(33) CA Aix-en-Provence, 4 mai 2023, n° 21/00373.