

Charge de la preuve du respect des durées maximales de travail et du temps de pause.

Dans une série d'arrêts du 20 février 2013, la Cour de cassation vient de juger qu'il incombe à l'employeur d'établir le respect des limites de 10 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires de travail, et du temps de pause de 20 minutes applicable au travail quotidien d'au moins 6 heures.

1. Rappel des dispositions légales

Parallèlement aux règles régissant les heures supplémentaires et les taux de majorations qui leur sont applicables, le Code du travail fixe un temps de pause minimum et plusieurs limites maximales de travail.

1.1. Temps de pause

Selon l'article L. 3121-33 du Code du travail, *« dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »*

Le texte ajoute que *« des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur. »*

Cette disposition légale correspond à la transcription de la directive 2003/88/CE instaurant le droit à un temps de pause en cas de temps de travail journalier supérieur à six heures.

1.2. Durées maximales de travail

L'article L. 3121-34 du Code du travail prévoit que *« la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. »*

Outre cette durée quotidienne maximale, le code du travail instaure des limites hebdomadaires maximales.

Ainsi, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, en présence desquelles certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser ce plafond, à hauteur maximale de 60 heures par semaine (article L. 3121-35 du Code du travail).

Enfin, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures, sauf circonstances particulières (article L. 3121-36 du Code du travail).

2. Régime de la preuve en matière de durée du travail

Traditionnellement, la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié, tandis que les arrêts du 20 février 2013 font clairement peser sur l'employeur la preuve du respect des limites maximales de travail.

2.1. Partage traditionnel de la preuve

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de fournir les éléments à l'appui de sa demande et à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (article L. 3171-4, alinéa 1er du Code du travail).

Au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (alinéa 2 du même texte).

Pour la Cour de cassation « *la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le juge ne peut fonder sa décision sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié* » (Cass. soc. 24 avril 2003, n° 00-44653).

Le salarié peut donc étayer sa demande au moyen de fiches de temps (Cass. soc. 19 janvier 1999 n° 96-45.628) ou, encore, un tableau dactylographié établi lui-même et le planning de ses tâches (Cass. soc. 21 novembre 2012, n° 10-27429).

Quant à l'employeur, rappelons que celui-ci a l'obligation de contrôler la durée du travail, que les salariés soient soumis à l'horaire collectif de travail ou à des horaires individualisés.

2.2. Particularités liées aux durées maximales de travail et au temps de pause

Dans ses arrêts du 20 février 2013 (Cass. soc. 21 février 2013, n° 11-21.599 et n° 11-28.811), la Cour de cassation a 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 3121-34 et L 3121-35 du code du travail, qui incombent à l'employeur.* »

En cas de litige sur le temps de pause ou les limites maximales de travail (cf. § 1), l'employeur doit donc fournir au juge les éléments indiscutables permettant de s'assurer du respect de ces dispositions.

La Cour de cassation avait déjà adopté cette solution concernant la preuve des seuils et plafonds de la durée du travail prévus par le droit de l'Union européenne (Cass. soc. 17 octobre 2012, n° 10-17.370).

Les nouvelles décisions de la Cour de cassation invitent clairement les employeurs à formaliser par écrit le respect des temps de pause et des limites maximales de travail.