

E.N.M - A.F.D.T.- I.N.T.E.F.P

JOURNEE 2009 DES JURISTES DU TRAVAIL

4 DECEMBRE 2009

LE TEMPS DE TRAVAIL

JURISPRUDENCE RECENTE DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION

Hervé Gosselin
Conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

Le régime juridique du temps de travail est en perpétuelle évolution, au moins depuis 1982. Force est de constater, au demeurant, que cette évolution est de plus en plus rapide et que les textes s'enchaînent à un rythme particulièrement soutenu.

Cette question du temps de travail, qui, il faut tout de suite l'indiquer, est en lien direct avec celle de la rémunération, fait, à l'évidence, l'objet d'instrumentalisations successives.. Ainsi, à une législation ayant pour objectif une réduction du temps de travail, conçue comme un élément décisif d'une politique de partage du travail, a succédé une politique d'accroissement du temps de travail, fondée notamment sur l'incitation à faire des heures supplémentaires, censée permettre aux salariés qui travaillaient plus, de gagner plus.

La dernière réforme votée par le Parlement, contenue dans la loi du 20 août 2008, se pare des vertus de la simplification, la réglementation du temps de travail étant devenue trop complexe selon ses promoteurs, et d'une nécessaire souplesse pour les entreprises.

Le juge, qui est régulièrement saisi, et de plus en plus, de litiges passablement compliqués ayant trait au temps de travail, ne peut que se réjouir de cet objectif affiché de simplification.

Mais il n'est, à ce stade, pas entièrement convaincu que la simplification des textes se traduira par une simplification des litiges.

Surtout, il ne perd pas de vue une exigence et un objectif qui, au-delà de la succession des textes, inspirent les solutions qu'il retient: l'exigence de protection de la santé et de la sécurité des salariés, fondement du droit européen, et l'objectif de préservation de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est autour de ces deux grands thèmes que je voudrais organiser la brève présentation de la jurisprudence récente de la chambre sociale concernant le temps de travail, que je suis chargé de vous faire.

I L'exigence de protection de la santé des travailleurs.

La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail précise: "L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique." et "les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables sur la santé et la sécurité des travailleurs. L'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme."

De son côté, la Charte sociale révisée énonce le droit à des conditions de travail équitables, ce qui inclut la fixation d'une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire et le bénéfice d'un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région (art 2) et le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (art 3).

Cette exigence de protection de la santé des travailleurs irrigue donc le droit européen et naturellement notre droit interne.

La chambre sociale le prend très largement en compte.

J'en donnerai quatre illustrations.

11. La chambre sociale a une conception restrictive des exceptions au bénéfice du régime protecteur de la durée du travail.

S'agissant de la définition des cadres dirigeants qui échappent à l'application de la législation du travail, la chambre juge, dans le prolongement de sa jurisprudence antérieure à la loi du 19 janvier 2000, que les trois critères requis, indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, prise de décision largement autonome, rémunération située dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement, sont cumulatifs. Le défaut d'un seul des critères ne permet pas de retenir cette qualification. (soc 13 janvier 2009 N° 06-46.208).

Il a d'ailleurs été jugé que si le régime légal des astreintes n'avait pas vocation à s'appliquer aux cadres dirigeants, il était toujours possible de faire application d'un accord collectif en prévoyant un sans exclusion explicite des cadres dirigeants (soc 28 octobre 2008 N° 07-42.487 et soc 12 novembre 2008 N° 07-41.694).

. La même vigilance prévaut en ce qui concerne les bénéficiaires d'une convention de forfait en jours. A la suite de plusieurs arrêts ayant estimé, compte tenu des caractéristiques du poste occupé par le salarié, qu'il ne remplissait pas les critères indispensables pour pouvoir conclure une convention de forfait en jours, la chambre sociale a été jusqu'à préciser qu'il appartenait au juge de vérifier d'office si le salarié pouvait en bénéficier (soc 31 octobre 2007 N° 06-43.876). On observera que la chambre tend à examiner de près l'existence d'une véritable autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps et que, comme c'est souvent le cas dans les magasins à grande surface, lorsque le salarié est contraint de travailler aux heures d'ouverture et de fermeture du magasin, qu'il doit respecter des horaires stricts pendant les permanences et lors des livraisons et qu'il doit solliciter son supérieur hiérarchique pour quitter son poste, elle conclut à l'impossibilité pour le salarié de

relever d'une convention de forfait en jours.(Soc 10 décembre 2008 N° 07-42.669). Dans ce cas le salarié est fondé à demander le paiement des heures supplémentaires effectuées.

12 Le mode de décompte de la durée du travail doit prendre en compte la réalité du temps passé par le salarié à son travail

. La définition du temps de travail effectif telle qu'issue de la loi du 19 janvier 2000 emprunte à la jurisprudence de la chambre en précisant que "la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles."

Le législateur a écarté du temps de travail effectif les déplacements professionnels (art L3121-4 du code du travail issu de la loi du 18 janvier 2005) et le temps d'habillage et de déshabillage, sauf dispositions plus favorables. C'est , pour ce qui concerne ces dernières opérations, ce qu'a jugé la chambre sociale, en se fondant sur la rédaction de l'article qui impose des contreparties à ces temps lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que les opérations doivent se dérouler sur le lieu de travail (soc 26 mars 2008 N° 05-41.476) en réservant la possibilité que ces temps soient assimilés à du temps de travail effectif aux accords collectifs, usages et clauses du contrat de travail (soc 28 octobre 2009 N° 08-41.953). S'agissant des déplacements professionnels, il a été jugé que le temps de déplacement au sein de l'entreprise pour se rendre à son poste de travail ne constituait pas un temps de déplacement professionnel. La chambre a d'ailleurs décidé que le temps de déplacement au sein du parc d'Eurodisney de certains salariés constituait un temps de travail effectif dans la mesure où ils demeuraient pendant ce trajet à la disposition de l'employeur, en contact direct avec leur hiérarchie et avec les clients.(soc 13 janvier 2009 N° 07-40.638).

La qualification de temps de travail effectif est ainsi retenue, au cas par cas, lorsque la chambre dispose d'éléments de fait suffisamment précis qui montrent que le salarié était à la disposition de son employeur et qu'il ne pouvait vaquer à des occupations personnelles, pouvant être appelé à tout moment à intervenir.

. Un nombre non négligeable de litiges concerne l'application d'un régime d'équivalence à la durée légale du travail.

Au-delà du refus constant par la chambre d'appliquer un système d'équivalence aux travailleurs à temps partiel, la question de l'utilisation d'un tel système pour décompter la durée du travail dans certaines branches d'activité a rebondi dans la dernière période.

C'est d'abord à l'occasion d'un litige né dans une société d'ambulances qu'il a été décidé que le système d'équivalence en vigueur pour cette profession ne pouvait servir à apprécier le respect du seuil communautaire de 48 heures par semaine.(soc 26 mars 2008 N° 06-45.469).

Puis la chambre sociale a étendu cette solution à l'appréciation du respect de l'amplitude journalière maximale de 13 heures, en assimilant cette valeur à celle des 11 heures de repos par 24 heures prévue par la directive 2003.(Soc 23 septembre 2009 N° 07-44.226).

Reste qu'il existe désormais un double système de décompte de la durée du travail lorsqu'un régime d'équivalence est applicable, selon qu'il s'agit d'apprécier le respect des seuils communautaires, entendus, comme on vient de le voir, au sens large, ou toute autre durée du

travail. On peut s'interroger sur la pertinence d'une telle différence de traitement au regard notamment de l'objectif de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.

13. Les textes européens imposent le respect d'une "durée raisonnable" de travail

. Cette notion est naturellement au coeur des discussions qui se déroulent actuellement devant le Comité européen des droits sociaux, à la suite des réclamations de plusieurs syndicats relatives à certaines dispositions de la loi du 20 août 2008 et singulièrement celles relatives aux conventions de forfait en jours.

Le juge n'a pas de certitude dans ce domaine et il attend avec intérêt la position du Comité européen des droits sociaux, mais il observe, d'une part, que selon une étude récente de l'INSEE, les cadres et les professions intermédiaires au forfait-jours, qui représentent 6% des salariés, déclarent une semaine habituelle de travail de 44 heures et demie en moyenne. 29% d'entre eux déclarent travailler au moins 48 heures par semaine; et, d'autre part, que le Comité européen des droits sociaux a déjà considéré à deux reprises que le manque de limite à la durée du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ne permet pas de considérer que l'obligation de l'article 2 de la Charte révisée est correctement respectée par la France.

. C'est dans ce contexte que la chambre sociale s'est employée à contrôler rigoureusement les conditions de recours aux conventions de forfait en jours. En s'assurant que l'accord collectif nécessaire existe bien et qu'une convention individuelle de forfait, comprenant le nombre de jours travaillés par an, a bien été établie par écrit (soc 26 mars 2008 N° 06-45.990) afin d'établir l'accord du salarié.

. Plus récemment, la chambre sociale a été conduite à déterminer le régime de la preuve applicable en cas de litige portant sur le nombre de jours travaillés dans le cadre d'une convention de forfait en jours .Elle s'est prononcée en faveur de la transposition du régime de la preuve de l'article L 3171-4 du code du travail), applicable aux heures travaillées, aux jours travaillés, estimant que l'employeur ne pouvait se retrancher derrière l'autonomie dont le salarié bénéficie dans le cadre d'une convention de forfait en jours pour se désintéresser du respect du nombre de jours travaillés par le salarié, tel que prévu par la convention.(Soc 23 septembre 2009 N° 08-41.377).

. Reste, s'agissant des conventions de forfait en jours la question du "suivi" par l'employeur de l'activité du salarié.

La loi du 19 janvier 2000 avait imposé que l'accord collectif prévoyant la possibilité de conclure ce type de convention précise "les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte". Il a été jugé que l'absence de telles stipulations était de nature à priver l'employeur de la possibilité d'avoir recours à des conventions de forfait en jours, même lorsque l'employeur les fixe unilatéralement (soc 13 décembre 2006 N° 05-14.685). Mais, récemment, la chambre a été saisie d'un défaut d'exécution par l'employeur des stipulations relatives au suivi prévues par l'accord collectif. Le salarié demandait au juge d'écarter l'application de la convention de forfait. Telle n'est pas la solution qu'a retenue la chambre sociale puisqu'il a été décidé que ce défaut d'exécution ne pouvait ouvrir au salarié qu'un droit à des dommages et intérêts (soc 13 janvier 2010 N° 08-43.201). C'est d'ailleurs le sens

de l'article L 3121-47 du code du travail applicable, lorsque les conditions qu'il prévoit sont réunies.

Mais il n'est pas sûr que cette jurisprudence ait un grand avenir devant elle du fait de l'insertion par le législateur dans le code du travail, à l'article L 3121-46, d'une disposition rendant obligatoire l'organisation par l'employeur d'un entretien annuel avec chaque salarié relevant d'une convention de forfait en jours, afin d'examiner la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération.

Ce droit nouveau, seul réel dispositif d'encadrement imposé par le législateur, compte tenu de la simplification opérée, sans doute d'application immédiate, conduira peut-être la chambre à considérer que son non respect par l'employeur ne permet pas de retenir l'application d'une convention de forfait en jours.

14. Les repos et congés doivent être pris effectivement.

.S'agissant du respect des repos accordés aux salariés, la Cour de cassation a été conduite à se prononcer à plusieurs reprises sur la nature exacte des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours correspondent aux heures effectuées par le salarié au-delà de la durée légale du travail. Dès lors, ils ne peuvent être confondus avec d'autres congés accordés aux salariés, soit par voie conventionnelle, soit au titre des jours fériés.

C'est ce qu'a jugé l'Assemblée plénière en estimant qu' "les jours de récupération qui sont acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail et représentent la contrepartie des heures de travail qu'il a exécutées en sus de l'horaire légal ou de l'horaire convenu n'ont ni la même cause ni le même objet que les congés payés d'ancienneté auquel il a droit, en sus de ses congés légaux annuels" (Ass Plén 24 octobre 2008 N° 07-42.799). La même solution a été retenue concernant les jours fériés (soc 11 juillet 2007 N° 06-41.575 et 06-40.567).

Et c'est bien parce que le salarié acquière des jours de RTT au fur et à mesure de son travail que la chambre sociale a jugé que le salarié continue à acquérir des jours de RTT lorsque l'employeur le dispense d'exécuter son préavis, le salarié devant dans ce cas bénéficier des mêmes salaires et avantages que s'il avait travaillé.(Soc 8 avril 2009 N° 07-44.068).

Mentionnons enfin le fait que la chambre sociale a jugé que la preuve de l'octroi effectif des droits à repos résultant de la réduction du temps de travail incombe à l'employeur. La seule mention sur le bulletin de paie de ces droits est insuffisante à établir la prise effectif de ces repos (soc 7 mai 2008 N° 06-43.058). Cette solution est identique à celle retenue en matière de repos compensateur.

. Concernant les congés, l'influence de la jurisprudence de la CJCE sur celle de la chambre sociale est déterminante.

Après avoir admis la possibilité pour un salarié absent du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de reporter ses congés " eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés la directive 93/104", (soc 27 septembre 2007 N° 05-42.293), la chambre a étendu cette solution aux salariés absents pour maladie (soc 24 février 2009 N° 07-44.488).

Venons-en maintenant à l'objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié.

2. L'objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

Cet objectif trouve déjà un support dans plusieurs dispositions du code du travail. On pense bien sûr en premier lieu au travail à temps partiel.(art L 3123-16 sur les interruptions d'activité journalière, art L 3123-20 sur la possibilité de refuser des heures complémentaires, L 3123-24 sur les conditions de changement de la répartition de la durée du travail et des horaires de travail). Mais c'est également le cas en matière de travail de nuit (art L 3122-37 droit de refus du salarié d'un travail de nuit incompatible avec des obligations familiales impérieuses),et, tout récemment encore, à propos des conventions de forfait en jours, puisque l'entretien annuel évoqué tout à l'heure doit porter, entre autres, sur " l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale". Cet objectif doit s'entendre de la possibilité de séparer vie professionnelle et vie personnelle, de bénéficier d'une certaine stabilité dans les modalités d'exécution du contrat de travail et de prévoir suffisamment à l'avance ce que seront les contraintes à respecter, qu'elles soient nouvelles ou seulement variables afin de pouvoir s'organiser en conséquence.

Cet objectif, qui inspire également la jurisprudence de la chambre sociale lorsqu'il s'agit d'apprécier les conditions de mise en oeuvre des clauses de mobilité, a été pris en compte dans la jurisprudence récente relative au temps de travail dans le domaine du temps partiel et aussi à l'occasion de litiges relatifs à l'existence de modifications de la durée du travail résultant de l'application d'accord collectifs.

21. Le temps partiel

. Le respect de cet objectif, il est vrai associé au libre exercice d'une activité professionnelle, n'est pas étranger au refus exprimé par la chambre sociale d'accepter que le salarié soit astreint à un véritable système d'autorisation préalable de son employeur afin d'exercer une autre activité professionnelle. (soc 16 septembre 2009 N° 07-45.346).

De façon générale, la jurisprudence de la chambre en matière de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein vise à permettre au salarié qui travaille à temps partiel de disposer de son temps libre, soit pour exercer une autre activité professionnelle, soit pour le consacrer à sa vie personnelle. D'où l'obligation qui pèse, soit sur l'employeur, dans le cadre d'une présomption de contrat de travail à temps plein du fait de l'absence d'écrit ou de la mention de la durée du travail convenue, soit sur le salarié, qui prétend que son contrat de travail à temps partiel est en fait un contrat à temps plein, de démontrer qu'il est ou n'est pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il est ou n'est pas tenu d'être en permanence à disposition de l'employeur (soc 26 janvier 2005 N° 02-46.146 par ex).

. La chambre a été conduite à statuer sur les conditions d'exécution par l'employeur d'un accord d'entreprise sur le "temps choisi", qui devait notamment "permettre de faciliter les conditions de vie des salariés travaillant à temps partiel et de donner à chacun, à chaque fois que cela est possible, la maîtrise de son temps de travail". La salariée faisait valoir que contrairement aux stipulations de cet accord, elle n'avait jamais été mise en mesure d'émettre

un voeu sur la répartition des ses heures de travail. Il a été reproché à l'arrêt de cour d'appel d'avoir rejeté la demande de dommages et intérêts de la salariée sans avoir recherché si l'accord avait été mis en oeuvre de bonne foi. (Soc 7 mai 2008 N° 06-43.989).

De même, a-t-il été jugé que la pratique d'un volant d'heures non affectées à des tâches précises qui consistait pour l'employeur, dans le cadre d'un engagement à fournir un certain nombre d'heures par mois tout en les rémunérant, à en garder un certain nombre en réserve sur les mois suivants en considérant que le salarié les lui devait, avait créé pour la salariée une contrainte lui ayant causé préjudice. (Soc 7 mai 2008 N° 06-42.185).

. Dans le domaine de la priorité d'emploi reconnue aux salariés à temps partiel par l'article L 3123-8 du code du travail, il a été jugé que le salarié à temps partiel pouvait exercer cette priorité sur un emploi à durée déterminée, bien qu'il soit employé à durée indéterminée, le texte ne comportant aucune restriction à cet égard, et en faveur non seulement d'un emploi à temps complet, mais également d'un emploi à temps partiel comportant une durée du travail plus longue, conformément à la clause 5 de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en oeuvre par la directive 1997/81 du 15 décembre 1997. (Soc 24 septembre 2008 N° 06-46.292).

22. Accords collectifs et modification du contrat de travail en matière de temps de travail

Dans quelle mesure l'accord collectif peut-il imposer au salarié une modification de son contrat de travail ? Cette question, qui n'est pas nouvelle, trouve aujourd'hui une nouvelle actualité compte tenu du renvoi opéré par la loi du 20 août 2008 à l'accord collectif d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

Désormais, l'accord d'entreprise prime, et l'encadrement législatif des modalités d'aménagement du temps de travail a été nettement "simplifié".

Il convient donc de s'interroger sur les conditions dans lesquelles le salarié pourra ou pas préserver une articulation satisfaisante entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'hypothèse où des changements importants de l'organisation du temps de travail lui seront imposés par un accord d'entreprise.

. On rappellera d'abord, qu'aux termes de l'article L 2254-1 du code du travail, " lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables." Mais, la chambre sociale juge constamment qu'une modification du contrat de travail requiert pour être mise en oeuvre l'accord du salarié, y compris lorsqu'elle résulte de l'application d'un accord collectif.

Ainsi jugé, s'agissant d'une baisse de rémunération entraînée par l'application d'un accord collectif: "Attendu qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié"(soc 25 février 2003 N° 01-40.588, soc 14 mai 1998 N° 96-43.797), et, concernant des mesures d'aménagement du temps de travail: "Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la modification proposée comportait une coupure de plusieurs heures dans la journée et instituait des horaires variant chaque semaine dans un cycle de cinq semaines; qu'elle a exactement décidé que la mesure litigieuse ne se bornait pas à un simple changement d'horaires, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, mais instituait le passage d'un

horaire fixe à un horaire variable et constituait en conséquence une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser” (soc 14 novembre 2000 N° 98-43.218).

Dans le prolongement de cette jurisprudence , la chambre juge que le passage d’un horaire de travail de jour à un horaire de nuit et inversement constitue une modification du contrat de travail qui requiert à chaque fois l’accord du salarié, peu important qu’un accord collectif, voire le contrat de travail le prévoie de façon générale (soc 14 octobre 2008 N° 07-40.092).

S’agissant de la durée du travail, la chambre juge que la durée du travail , telle qu’elle est mentionnée au contrat de travail constitue , en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l’accord du salarié, même si l’augmentation de cette durée de 39h à 41h s’accompagne d’une augmentation de la rémunération (soc 20 octobre 1998 N° 96-40.614).

Certes, une exception a été faite par le législateur à cette règle dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 en indiquant que la seule diminution du nombre d’heures stipulé au contrat de travail en application d’un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail (art L 1222-7 du code du travail) et que le licenciement d’un salarié refusant une modification de son contrat de travail en application d’un accord de réduction du temps de travail était un licenciement individuel. Ce dont la chambre a tiré la conclusion que pour que ce licenciement soit fondé sur une cause réelle et sérieuse il appartenait au juge de vérifier si cette mesure était la conséquence directe de la mise en oeuvre de l’accord de réduction du temps de travail (soc 15 mars 2006 N° 04-41.935).

Mais, dans le contexte actuel, il est peu probable que cette exception trouve à s’appliquer très souvent.

La question de savoir quelles modalités d’aménagement du temps de travail constituent des modifications du contrat de travail est donc cruciale, sous l’empire de la loi du 20 août 2008, notamment lorsque ces modifications résultent de l’application d’un accord d’entreprise et bien sûr, qu’elles ne sont plus liées à la mise en oeuvre d’une réduction du temps de travail.

Une réponse vient d’être donnée par la chambre à propos de la modulation puisqu’elle a explicitement jugé, après avoir retenu l’existence d’une modification du contrat de travail à l’occasion de la mise en place du temps partiel modulé (soc 20 février 2008 N° 06-43.349), que l’instauration d’un système de modulation constituait pour le salarié une modification de son contrat de travail (soc 23 septembre 2009 N° 07-44.712). Cette solution s’imposait compte tenu de la variation des durées du travail imposée au salarié selon les périodes de l’année.

. L’autre question que soulève la mise en oeuvre des accords collectifs en matière d’organisation du temps de travail est celle de la licéité desdits accords.

La chambre a ainsi régulièrement jugé qu’un accord collectif qui ne satisfait pas aux exigences de la loi quant aux mentions qu’il doit comporter ne saurait être opposable au salarié.

Cela a été jugé notamment en ce qui concerne la mise en place du travail intermittent (soc 27 juin 2007 N° 06-41.818), mais aussi pour la mise en place des conventions de forfait en jours (soc 13 décembre 2006 déjà cité) et pour celle de la modulation (soc 12 mars 2008 N° 06-45.274 s’agissant de l’absence de programme indicatif de la répartition de la durée du travail).

Il en sera sans doute de même en application des nouvelles dispositions de l'article L 3122-2 du code du travail, dès lors que l'accord collectif ne comprendrait pas les quelques stipulations rendues obligatoires par la loi.

Voilà les quelques éléments de jurisprudence que je voulais vous présenter.

Ils donnent quelques repères aux acteurs dans et hors l'entreprise.

Permettez moi en conclusion de rappeler que cette exigence de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, que d'éminents spécialistes traiteront cet après-midi, est au coeur des préoccupations des juges dans le contexte actuel. La chambre sociale a développé une jurisprudence fournie dans ce domaine, fondée notamment sur l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est légalement tenu l'employeur. Rien n'empêche d'utiliser ces outils dans le domaine du temps de travail, dès lors que les éléments de fait apportés au juge seraient suffisants pour qu'il estime que l'organisation du temps de travail ou la durée du travail pratiquée ou le non respect des repos constituent une menace pour la santé des travailleurs. La Cour de cassation est capable d'audace ! Je vous renvoie à l'arrêt SNECMA qu'elle a rendu le 5 mars 2008, et par lequel elle a jugé que "l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés." (N° 06-45.888).