

La durée hebdomadaire maximale de travail

La durée hebdomadaire maximale du travail est une avancée sociale majeure pour le salarié. Elle limite formellement le temps pendant lequel le salarié propose une « tranche de vie » au service de son employeur et le protège de l'épuisement et de ses conséquences physiques et psychologiques .

Un petit tour du cadre légal s'impose.

I/ Les directives européennes.

La directive 93/104/CE¹ du 23 novembre 1993 concernait certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Elle a été abrogée par la directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003. Ce nouveau texte concerne spécifiquement certains aspects de l'aménagement du temps de travail. S'agissant d'une reprise partielle de la directive abrogée, elle devait être transposée avant le 1er août 2003 dans le droit de chaque état.

L'article 6 de cette nouvelle directive dispose que :

"Les États 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 du 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.."*

Notons qu'on parle effectivement de période de 7 jours sans viser la semaine civile du lundi au dimanche en particulier.

L'article 15 de cette directive vient également préciser que :

"La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs."

L'article 17 de cette directive ne prévoit de **dérogations** pour la durée maximale hebdomadaire de travail que lorsqu'il s'agit :

"a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;

b) de main-d'oeuvre familiale ;

ou

c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses."

Mais il ne s'agit que d'une directive et non pas d'un règlement. Il est donc nécessaire qu'elle soit transposée en droit français quand le règlement s'impose à tous les états membres directement et totalement.

¹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:fr:HTML>

Sur ce point précis et pour ceux qui s'intéressent à la prose juridique, je ne puis que renvoyer à la lecture très intéressante de MME VERIKA TRSTENJAK, avocat général près la cour de justice de l'union européenne, dans une affaire opposant un particulier français à son employeur (CICOA – Centre Informatique du Centre Ouest Atlantique) au sujet des congés payés.²

Son analyse juridique (points 61 à 68) sur l'applicabilité des directives européennes en droit interne des états membres précise qu' « à cet égard, il subsiste toutefois une restriction importante dans les litiges entre particuliers, dans la mesure où la jurisprudence considère qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre. »

Plus encore, « *il s'ensuit, selon la Cour, que même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers. La Cour justifie sa position par le fait que, dans le cas contraire, cela reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à la charge des particuliers, alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements. Cette position est respectueuse de la nature particulière de la directive qui, par définition, n'engendre directement d'obligations qu'à la charge des États membres qui en sont destinataires en vertu de l'article 288, troisième alinéa, TFUE3, et ne peut imposer d'obligations aux particuliers que par la médiation des mesures nationales de transposition respectives.* »

La cour a rendu son arrêt concernant cette affaire le 24 janvier 2012⁴. On peut lire dans le communiqué de presse associé : « ...la Cour constate tout d'abord que les dispositions de la directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises pour que **les particuliers puissent les invoquer devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État membre**. Ensuite, dans la mesure où les justiciables ne peuvent se prévaloir directement d'une directive à l'encontre des particuliers, il incombera à la juridiction nationale de vérifier si la directive est susceptible d'être invoquée à l'encontre du CICOA en fonction de la qualité selon laquelle il agit (organisme de droit privé ou de droit public). Dans l'hypothèse où la directive pourrait être invoquée à l'encontre du CICOA, la juridiction nationale devra écarter toute disposition nationale contraire. »

Pour nous, humbles OP/OPA, tout dépendra donc de notre affectation. Si l'agent ressort d'un GPM, établissement public au sein duquel il aura signé un contrat de travail de droit privé dans le cadre de son statut de fonctionnaire détaché, la directive ne pourra être invoquée directement. En revanche, pour l'agent affecté dans un port décentralisé, organisme de droit public, ce qui est dit plus haut implique que la directive peut être invoquée directement en cas de litige à l'encontre de l'Etat français.

Notons au passage que le débat consistant à classer les GPM dans les EPIC5 ou les EPA6 n'est pas clos. Il est même largement relancé par certains auteurs à la suite de la réforme portuaire qui verrait aujourd'hui pencher la balance plus du côté de l'EPA que de l'EPIC comme auparavant. Et ceci n'est pas anodin dans le cas où il faudrait déterminer le caractère d'organisme de droit public ou privé de l'établissement en cause comme il est dit plus haut.

²<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62010CC0282:FR:HTML>

³Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne

⁴<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2012-01/cp120002fr.pdf>

⁵Établissement public à caractère industriel et commercial

⁶Établissement public administratif

Comme quoi, tout évolue.

II/ Le code du travail :

Art L 3121-35 : "***Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures(...)***"

Une petite confusion sur la source des textes provoque la question récurrente qui consiste à s'interroger sur la période qui couvre les 48 heures maximum. S'agit-il d'une semaine glissante (période de 7 jours consécutifs) ou de 48 heures au cours d'une semaine civile (du lundi au dimanche) ?...

Notons que la directive parle de période de 7 jours. Une période de 7 jours glissants répond aux exigences de la directive (du mardi au lundi suivant, du jeudi au mercredi suivant...).

En revanche, le code du travail parle de **semaine** et non de période de 7 jours.

Définition de la **semaine** du Petit Larousse : « ***Période de sept jours consécutifs du lundi au dimanche inclus*** ». La semaine consiste donc en une période de sept jours bornée du lundi au dimanche.

Plus encore, le code du travail donne sa propre définition de la semaine civile à l'article L3122-1 :

« ***Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures*** ».

Ainsi pouvons-nous conclure que la période à considérer pour le calcul des 48 heures de travail maximum s'étend du lundi 0 heures au dimanche 24 heures au sens du code du travail.

Des éléments jurisprudentiels nous confirme cette conclusion :

○ L'arrêt n° 2128 de la chambre sociale de la cour de cassation du 25 novembre 2009⁷ vient préciser que "*deux systèmes de détermination de la durée du temps de travail effectif étaient en effet envisageables dans ce secteur d'activité (transport routier) : le calcul sur la semaine civile, qui est le droit commun de la durée du travail, ou le décompte sur une « quatorzaine », qui est une dérogation admise par le droit des transports routiers, en particulier celui des voyageurs.*". Nous ne sommes pas routiers (!) et c'est donc le droit commun qui s'applique.

○ L'arrêt n° 1863 de la chambre sociale de la cour de cassation du 6 octobre 2010⁸ précise également qu'« *en l'absence d'autorisation expresse de l'inspecteur du travail des transports, le calcul de la durée du travail des personnels concernés et partant des heures supplémentaires ne peut se faire que dans le cadre d'une semaine civile.* »

Cependant, si les 48 heures maximales s'inscrivent dans le cadre de la semaine civile telle que définie ci-dessus, le code du travail va au-delà de cette exigence en posant une seconde limite qui s'ajoute à la première déjà évoquée :

Art L3121-36 alinéa 1 : « ***La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.*** »

⁷http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_droit_travail_2230/bulletin_droit_travail_2009_3357/travail_novembre_3670/e_travail_17120.htm

⁸http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_droit_travail_2230/bulletin_droit_travail_2010_3724/travail_octobre_3851/e_travail_19060.html

Cette nouvelle limite qui s'ajoute à la première protège le salarié contre les dépassements trop fréquents des temps légaux de travail hebdomadaire (35 heures) telle que précisée à l'article L3121-10 du code du travail.

Cependant, les règles posées par le code du travail permettent à un employeur de faire travailler un salarié 12 jours d'affilée (du mardi au dimanche puis du lundi au samedi suivant) sous la triple condition de satisfaire aux exigences suivantes :

- Art L3121-36 alinéa 1 : « *La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.* » ;
- Les 6 jours de travail (art L3132-1 CTravail) d'une semaine ne doivent pas avoir pour conséquences de faire travailler plus de 48 heures le salarié ;
- Art. L3132-2 : « *Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.* ». (Art. L3131-1 : « *Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.* »).

En revanche et compte tenu de ce dernier article, le salarié qui vient d'effectuer ses 12 jours d'affilée ne pourra pas retravailler dans notre exemple avant le mardi suivant (dimanche de repos hebdomadaire plus onze heures de repos quotidien).

III/ Conclusion

La question de la durée hebdomadaire maximale de travail en France n'est pas définitivement réglée. Elle comporte des exceptions formalisés par des décrets servant des professions particulièrement identifiées (ex. transports routiers). Hormis ces exceptions parmi lesquelles les OP/OPA ne figurent pas, le code du travail consacre les 48 heures du lundi au dimanche comme la limite à ne pas dépasser. Cependant la directive européenne en vigueur est plus restrictive et évoque le seuil de 48 heures compris sur une période de 7 jours consécutifs.

Cette même directive fait actuellement l'objet d'une révision par les états membres⁹. Certains auteurs y voit d'ailleurs une libéralisation possible.

Mais une fois de plus, le bon sens doit s'inviter à l'application de la règle et l'esprit protecteur des textes ne doit pas conduire à pratiquer l'exemple cité plus haut des 12 jours de travail consécutifs... bien au contraire compte tenu des exigences de la directive !

Enfin, il convient de noter qu'outrepasser le cadre légal en la matière expose l'entreprise à des sanctions pénales ainsi qu'il est dit à l'article R3124-11 du code du travail :

« Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues par les articles L. 3121-35 à L. 3121-37, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés. »

Qu'on se le dise.

Christian CLERC-DUMARTIN

⁹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0106:FIN:FR:PDF>