



HEBDO

A QUI INCOMBE LE RESPECT DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL DU SALARIÉ INTÉRIMAIRE ?

Cass. soc. 25-10.2023 n° 21-21.946 FS-B, K. c/ Sté W. R.A

C'est à l'entreprise utilisatrice de prouver que le salarié intérimaire n'a pas dépassé les durées maximales de travail.

LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE EST SOUMIS À LA DURÉE DU TRAVAIL APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE ...

Aux termes de l'article L 1251-21 du Code du travail, pendant la durée de la mission, **l'entreprise utilisatrice** est responsable des **conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire**, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles **applicables au lieu de travail**. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la **durée du travail**, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail et au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Ainsi, s'il n'est juridiquement lié qu'à l'entreprise de travail temporaire, le salarié intérimaire est soumis, pendant la durée de sa mission, en matière de durée du travail, aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice et cette dernière est responsable de l'application de ces règles.

En principe, 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 (Cass. soc. 25-9-2013 n° 12-13.267 FS-PB ; Cass. soc. 4-2-2015 n° 13-20.891 FS-PB ; Cass. soc. 10-5-2023 n° 21-23.041 F-D).

Qu'en est-il en matière de travail temporaire ? En cas de **litige**, est-ce à l'entreprise de travail temporaire de **prouver** que le salarié intérimaire n'a pas dépassé les durées maximales de travail ? Ou à l'entreprise utilisatrice d'établir que ces durées ont bien été respectées ?

Par un arrêt du 25 octobre 2023, la Cour de cassation décide de faire peser la charge de la preuve sur l'entreprise utilisatrice.

... LAQUELLE DOIT PROUVER QUE LES DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL N'ONT PAS ÉTÉ DÉPASSÉES

Un ouvrier qualifié, mis à disposition d'une société spécialisée dans les gazoducs par plusieurs entreprises de travail temporaire pendant plusieurs années, avait saisi le conseil de prud'hommes notamment d'une demande de **dommages-intérêts** pour **non-respect des durées maximales quotidiennes** de travail à l'encontre, semble-t-il, de l'entreprise utilisatrice.

La cour d'appel l'avait **débouté** de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas d'une part, du non-respect des durées maximales de travail par l'entreprise utilisatrice, et d'autre part, de l'existence et de l'étendue de son préjudice.

Il s'est alors pourvu en cassation, en soutenant que la cour d'appel avait violé la loi en inversant la charge de la preuve. Ce faisant, il se prévalait de la jurisprudence classique précitée selon laquelle la preuve des durées maximales fixées par le droit interne repose sur l'employeur.

La **décision** de la cour d'appel est **censurée** pour violation de la loi, les juges du fond n'ayant pas constaté que l'entreprise utilisatrice justifiait avoir respecté les durées maximales de travail prévues par le droit français. La cour d'appel ne pouvait donc pas faire peser la charge de la preuve sur le salarié.

La Cour de cassation juge ainsi, pour la première fois à notre connaissance, 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'**entreprise utilisatrice**.

Cet arrêt donne l'occasion à la chambre sociale, de **transposer** une solution bien établie au travail intérimaire en prenant en compte la spécificité de la relation triangulaire qu'il induit.

A notre avis : La solution retenue par la Cour de cassation semble logique et doit, à notre sens, être approuvée. Le salarié intérimaire étant soumis à la durée du travail applicable au sein de l'entreprise utilisatrice, cette dernière apparaît comme l'entité la plus à même de contrôler le respect des durées maximales de travail de ce salarié, qui travaille, qui plus est, dans ses locaux.

Rappelons enfin, même si ce point n'est pas abordé par l'arrêt, que le **dépassement de la durée maximale** hebdomadaire de travail cause nécessairement un **préjudice** au salarié (Cass. soc. 26-1-2022 n° 20-21.636 FS-B). Elle s'est prononcée dans le même sens s'agissant du non-respect de la durée maximale quotidienne de travail (Cass. soc. 11-5-2023 n° 21-22.281 FS-B).