

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# On peut refuser d'obéir à un ordre... s'il est contraire à la loi !

Cette affaire concerne un salarié engagé le 3/04/1989 en qualité de chef de ventes. Un salarié est engagé le 19/06/2000 en qualité de conducteur routier zone courte. Il ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- La durée maximale quotidienne
- La durée maximale hebdomadaire

## Contexte de l'affaire

Cette affaire concerne un salarié engagé le 3/04/1989 en qualité de chef de ventes.

Un salarié est engagé le 19/06/2000 en qualité de conducteur routier zone courte.

Il est licencié pour faute grave le 3/11/2008, pour avoir refusé d'exécuter une instruction donnée par son employeur.

La salarié conteste son licenciement et saisit la juridiction prud'homale.

Il considère que son refus n'est en aucun cas susceptible d'entraîner une sanction, son employeur lui demandant en l'occurrence de travailler avec une amplitude totale de travail minimum de 12 heures 37.

Dans un premier temps, la Cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

Mais la Cour de cassation considère que le refus du salarié ne pouvant en aucun cas motiver son licenciement, les juges considérant en l'espèce que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Ils décident de casser l'arrêt de la Cour d'appel et

renvoient les 2 parties devant une nouvelle Cour d'appel.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer diverses sommes à ce titre, l'arrêt retient que l'instruction donnée par la société X...aurait eu pour conséquence de soumettre le salarié à une amplitude totale de travail minimum de 12 heures 37, et que c'est à bon droit que ce dernier a refusé d'exécuter une instruction de sa hiérarchie contraire à la réglementation ;  
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

### PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 janvier 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen

Cour de cassation du 13 juin 2012, pourvoi n°11-12875

## Commentaire de LégiSocial

Profitons de la présente affaire pour rappeler les durées maximales prévues par le code du travail.

Le code du travail prévoit des durées maximales du temps de travail effectif.

### La durée maximale quotidienne

Le code du travail fixe la durée maximale quotidienne à 10 heures.

#### Article L3121-34

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

#### Les dérogations possibles :

Cette durée peut être dépassée dans des cas prévus par décret.

L'article D 3121-15 du Code du travail prévoit des cas de dérogations limités et pour un surcroît d'activité, qui sont :

- Travaux urgents dans le sens des engagements pris par l'entreprise, de la nature des travaux (sécurité) ;
- Travaux saisonniers ;
- Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de l'année (jours fériés par exemple, fêtes de Noël, etc.).

#### Article D3121-15

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L. 3121-34, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- 2° Travaux saisonniers ;
- 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Enfin la durée du travail quotidien peut être dépassée (en respectant la limite absolue de 12 heures) en cas de :

- Convention ;
- Accord collectif étendu ;
- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

#### Article D3121-19

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

## A qui s'adresser pour bénéficier de la dérogation ?

Une instruction de la [DGT](#) du 29/07/2010 précise que la dérogation à la durée maximale quotidienne peut être obtenue auprès de l'inspection du travail.

Instruction [DGT](#) 2010-06 du 29/07/2010

## Durée maximale quotidienne pour les mineurs

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler plus de 7 h par jour (activité pendant les vacances scolaires)

### Article D4153-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La durée du travail du mineur ne peut excéder trente-cinq heures par semaine ni sept heures par jour.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 h par jour.

### Article L3162-1

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

## La durée maximale hebdomadaire

De la même façon, le code du travail limite la durée du travail qui peut être réalisé sur une semaine.

### Durée hebdomadaire maximale « absolue »

La durée maximale « absolue » est fixée par le code du travail à 48 h.

### Article L3121-35

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures. (...)

### Durée hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines (durée relative)

La durée maximale sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44h.

### Article L3121-36

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. (...)

## Les dérogations possibles

Des dérogations sont possibles mais ne peuvent avoir pour effet :

- De porter la durée maximale « absolue » au-delà de 60h par semaine.

### Article L3121-35

(...)

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

- De porter la durée maximale « moyenne » au-delà de 46h par semaine sur 12 semaines consécutives.

Cette durée maximale « moyenne » peut être toutefois dépassée dans certains secteurs et pour des régions particulières ou au sein de certaines entreprises.

### Article L3121-36

(...)

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

## A qui s'adresser pour les dérogations ?

Une instruction de la [DGT](#) du 29/07/2010 précise quelles sont les autorités à contacter pour demander une dérogation à la durée du travail.

Demandes de dérogation à la durée maximale hebdomadaire : [DIRECCTE](#) (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Instruction [DGT](#) 2010-06 du 29/07/2010

Rappelons que [DIRECCTE](#) est l'organisme nouvellement créé et qui est né de la fusion de :

- DDTEFP et DRTEFP (Direction Départementale et Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)
- DDI (Divisions de Développement Industriel)
- DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement.)
- DRCCRF (Direction Régionales de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes)
- DRT (Direction Régionale du Tourisme)
- DRCA (Directions Régionales du Commerce et de l'Artisanat)
- DRCE (Directions Régionales du Commerce Extérieur)
- CRIE (Chargés de mission Régionaux d'Intelligence Economique)

## Pour les mineurs

La durée maximale pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans est fixée à 35h.

**Article L3162-1**

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.