



MÉMOIRE DE RECHERCHE

La considération du travailleur durant l'accroissement d'activité de l'entreprise par le droit social

Pour la validation du Master droit social parcours
Droit de la santé en milieu de travail

Par Valentine NEYRINCK

Sous la direction de Madame Céline LEBORGNE-INGELAERE,
Maîtresse de Conférences HDR
en droit privé

Année universitaire 2021-2022

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je souhaite témoigner toute ma gratitude.

Je voudrais tout d'abord adresser toute ma reconnaissance à ma directrice de mémoire, Madame Céline LEBORGNE INGELAERE, pour son écoute, sa disponibilité et ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter ma réflexion.

Je souhaite aussi remercier les professeurs de l'université de Lille, qui m'ont fourni les outils nécessaires à la réussite de mes études universitaires.

Je tiens à remercier spécialement ma mère Sophie NEYRINCK, qui m'a écoutée, soutenue et conseillée tout au long de la rédaction de ce mémoire et durant mes années d'études.

Enfin, je voudrais exprimer ma reconnaissance envers les amis et collègues qui m'ont apporté leur soutien moral et intellectuel tout au long de ma démarche.

Sommaire

Remerciements.....	2
Introduction.....	5
Titre 1. L'encadrement strict de l'accroissement d'activité par le droit social.....	16
Chapitre 1. La volonté de consacrer l'intégrité du travailleur durant l'accroissement d'activité... 16	
Paragraphe 1. L'encadrement des conditions de travail du salarié.....	16
A. L'encadrement du temps de travail.....	16
B. Le bénéfice possible des divers avantages du contrat de travail.....	20
Paragraphe 2. La garantie d'une égalité de traitement pour l'ensemble des travailleurs.....	22
A. Le droit à la formation.....	22
B. Les accès aux avantages sociaux.....	24
Chapitre 2. La délimitation des pouvoirs de l'employeur.....	28
Paragraphe 1. Le recours aux contrats courts.....	28
A. Les conditions d'accès.....	28
B. Les avantages des recours aux contrats courts.....	30
Paragraphe 2. Une protection émergente du travailleur.....	32
A. La préservation du salarié contre les abus éventuels.....	32
B. L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.....	37
Titre 2. L'émergence de biais tendant au contournement de la législation sociale.....	41
Chapitre 1. La mobilisation de biais par l'employeur tendant à une potentielle exploitation du travailleur.....	41
Paragraphe 1. Les pouvoirs accrus de l'employeur durant l'accroissement d'activité.....	41
A. La forte sollicitation possible du travailleur par l'employeur.....	42
B. Le recours à des moyens détournés pour parvenir à des fins professionnelles.....	44

Paragraphe 2. Une protection encore insuffisante du travailleur contre la potentielle exploitation..	47
A. L'atteinte aux droits et libertés individuels du travailleur par l'employeur.....	47
B. L'employeur, nouveau législateur de la relation de travail ?.....	50
Chapitre 2. L'impact direct des biais sur la santé du travailleur.....	53
Paragraphe 1. Les motifs de la dégradation de l'état de santé du travailleur.....	53
A. Une reconnaissance du travail et des efforts effectués parfois négligée.....	53
B. Un management pouvant être assimilé à une forme de harcèlement pour le travailleur.....	57
Paragraphe 2. Les conséquences de la dégradation de l'état de santé du travailleur.....	61
A. La présence massive de RPS.....	61
B. L'augmentation du risque d'AT/MP.....	65
Conclusion.....	70
Bibliographie.....	71

Dans son célèbre ouvrage paru en 1885 intitulé Germinal¹, l'écrivain Emile Zola dénonce les terribles conditions de travail auxquelles les ouvriers devaient faire face au cours du XIX^e siècle. Outre une description pour le moins éloquente de la misère subie, Emile Zola démontre l'exploitation excessive des travailleurs par leurs employeurs², dont l'intégrité et l'état de santé n'étaient nullement pris en compte. Traduisant la dénonciation d'un système abusif, cette œuvre tend alors à affirmer la nécessité d'un encadrement par la législation des conditions de travail afin d'assurer au travailleur une certaine protection contre l'exploitation³.

La considération du travailleur a pendant longtemps fait l'objet d'une négligence d'un point de vue juridique. Pouvant être définie comme « l'estime portée à quelqu'un »⁴, l'absence de dispositions législatives laissait à l'employeur une totale liberté quant à l'exploitation de ses travailleurs, révélant bien souvent des abus. Au cours du XIX^e siècle, le travailleur n'avait pas véritablement de considération en tant que sujet de droit. Estimé comme un objet ou encore une marchandise⁵, sa seule utilité était de satisfaire aux intérêts de son employeur. Peu de droits et de libertés lui étaient ainsi reconnus⁶.

Dans le cadre de son environnement professionnel, le travailleur ne bénéficiait d'aucune protection législative pour préserver son intégrité et son état de santé contre les risques professionnels auxquels il était exposé⁷. Les conditions de travail mais également la misère auxquels étaient exposés les travailleurs ont fait l'objet de nombreuses dénonciations⁸ ayant contribué à l'apparition progressive d'un droit social, englobant une évolution considérable des conditions de travail ainsi qu'une prise en charge de leur état de santé⁹. Pouvant être défini comme « la branche du droit

¹ Zola (E.), *Germinal*, éd., POCHE EDITION, 2000, p.605

² TERRIER (D.), *Le temps de travail industriel au xixe siècle, une évolution chaotique*

³ Les ouvriers étaient réduits à des conditions de travail misérables, sans aucune considération de la part de l'employeur qui ne voyait bien souvent que le profit.

⁴ Dictionnaire Le Parisien

⁵ LAUTIER (B.), TORTAJADA (R.), « La force de travail comme marchandise particulière », *Revue Tiers Monde*, n°214, 2013, p.57-77

⁶ TINEL (B.), « Karl Marx : l'organisation et l'exploitation du travail », *Encyclopédie des ressources humaines* (2ème édition), Vuibert, 2006, pp.1557-1564.

⁷ Les accidents du travail et maladies professionnelles n'étaient pas encore reconnus.

⁸ Les luttes ouvrières du XIX^e siècle ont contribué à la création de la législation sociale.

⁹ MENJOLET (J.), « Une histoire du salariat - 19ème siècle - un travail sans contrat de travail » Centre d'Histoire Sociale

constituée par l'ensemble des règles régissant les relations de travail et englobant, dans l'opinion commune, la protection contre les risques »¹⁰, le droit social renvoie non seulement au droit du travail, comprenant les relations individuelles et collectives entre l'employeur et ses salariés, mais également aux divers aspects de la sécurité sociale, et ainsi aux différentes prises en charge de l'état de santé et de l'intégrité des travailleurs. Cette notion tend alors à attribuer des droits au travailleur mais également à les protéger et garantir leur application.

La reconnaissance d'un statut du travailleur a dans un premier temps été saisie par le droit du travail. Défini comme « une branche du droit social constituée par l'ensemble des règles applicables aux relations du travail subordonné »¹¹, le droit du travail résulte de la volonté de mettre fin aux abominables conditions de travail auxquelles le travailleur était soumis au cours du XIX^e siècle. Pendant longtemps, aucune restriction, aucune limite n'était opposable à l'employeur en matière d'horaires et de prestations de travail. Ce dernier pouvait donc imposer à ses travailleurs une importante charge de travail, et était dite récompensée par une très faible rémunération. Leur état de santé mais également leur intégrité n'étaient alors nullement pris en compte, l'objectif principal étant la productivité. Cette absence d'encadrement des conditions de travail caractérisait assurément une exploitation accrue mais également une négligence des travailleurs, qui en subissaient dès lors pleinement les conséquences. Effectivement, l'insalubrité des logements, l'absence de nourriture ou encore la sous-traitance financière venaient s'ajouter à la difficulté du travail demandé et traduisaient ainsi une véritable absence de considération du travailleur par l'employeur.¹²

Durant le XIX^e siècle, il est pertinent de constater une insuffisance législative pour protéger le travailleur de telles exploitations. En effet, au travers de l'adoption de deux lois, la loi du 22 mars 1841¹³ visant à interdire le travail des enfants de moins de huit ans et le travail de nuit des enfants de moins de treize ans et la loi du 2 novembre 1892¹⁴ tendant à interdire le travail des enfants de moins de treize ans, la législation semble avant tout vouloir protéger les jeunes travailleurs. Cela peut s'expliquer par le fait que ces derniers sont plus susceptibles de développer des maladies sur le long terme de par leur exposition à des mauvaises conditions de travail dès leur plus jeune âge, et

¹⁰ Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, PUF, « Quadrige », 2018.

¹¹ Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, PUF, « Quadrige », 2018.

¹² <https://www.icours.com/cours/francais/la-litterature-francaise/la-condition-ouvriere-au-xixeme-siecle>

¹³ Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

¹⁴ Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

ainsi d'être plus lourdement impactés dans leur avenir. Cette émergence législative traduit alors un début de détermination visant à reconnaître une considération du jeune travailleur¹⁵. Toutefois, elle est encore imparfaite puisqu'aucun encadrement législatif des conditions de travail dès l'âge de treize ans n'est visible. Le jeune travailleur semble alors être négligé, mal encadré par cette législation pour le moins fragile, notamment parce qu'aucune disposition ne le protège contre les éventuelles exploitations abusives dont il pourrait faire l'objet. Par ailleurs, aucun encadrement législatif tendant à garantir une considération notoire de l'ensemble des travailleurs n'est encore visible.

La reconnaissance d'un statut du travailleur a par la suite évolué avec sa saisie par le droit de la protection sociale. Définie comme « une couverture, basée sur des droits contre un risque social prédéterminé, qui comprend tous les régimes de transfert collectifs (en espèces ou en nature) conçus pour protéger les individus et les ménages contre les risques sociaux »¹⁶, la protection sociale est issue de la volonté d'intégrer chaque individu à la société en réduisant l'inégalité devant les risques de la vie avec l'attribution d'un minimum de revenus pour leur assurer une certaine survie en cas de confrontation avec des événements pouvant impacter leur situation financière telles que la maladie, la vieillesse ou encore les charges de famille¹⁷. En effet, à cette époque, aucune disposition législative tendant à protéger le travailleur contre les risques auxquels il était exposé dans son environnement professionnel mais également contre les conséquences de leur réalisation n'était visible. Le travailleur était complètement livré à lui-même, tant pour protéger sa santé et sa sécurité au travail que pour faire face aux éventuels préjudices subis. Il devait assurer sa propre protection contre des risques relevant d'un environnement duquel il dépendait entièrement. En effet, il résultait de la volonté de son employeur quant aux mesures prises pour le protéger dans ses conditions de travail, employeur qui était bien souvent négligeant en matière de prévention de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, ces derniers ayant pour principal objectif d'assurer un certain rendement de par leur prestation de travail.

¹⁵ RIEUBON (D.), « Temps Partiel - Heures complémentaires - Requalification-sanction en temps plein », *JA*, n°499, 2014, p.11

¹⁶ Duffy (K.), Rapport final Programme HDSE du Conseil de l'Europe. *Opportunité et risque : les tendances de l'exclusion sociale en Europe*, Strasbourg, Conseil de l'Europe 1998

¹⁷ <https://www.droit-travail-france.fr/protection-sociale.php>

La législation sociale va ainsi connaître un tournant majeur avec l'adoption de la loi du 9 avril 1898¹⁸ tendant à l'indemnisation des accidents du travail, puisque va être reconnue pour la première fois une responsabilité de l'employeur vis à vis de ses salariés concernant la prise en charge de certains dommages subis dans le cadre professionnel. Outre le fait qu'un régime de réparation des préjudices subis par les travailleurs dans leur environnement professionnel soit reconnu, la législation sociale tend à reconnaître une responsabilité automatique de l'employeur. Cette proposition de loi de Martin Nadaud a été extrêmement critiquée¹⁹ et a fait l'objet d'un parcours chaotique puisque ces dispositions vont à l'encontre du principe posé par l'ancien article 1382 du Code civil²⁰, selon lequel l'auteur d'un fait dommageable est dans l'obligation de réparer le préjudice subi. Or la loi du 9 avril 1898 instaure un nouveau principe, qui est la responsabilité automatique de l'employeur dès lors qu'un accident du travail se produit²¹. De ce fait, même si les conditions de travail du salarié ne font toujours pas l'objet d'un encadrement législatif notamment contre les exploitations dont il est victime, la législation sociale tend à reconnaître et attribuer une certaine protection au travailleur de par cette prise en charge par l'employeur. Par ailleurs, il est important de constater que cette protection, première protection générale dégagée par le droit de la protection sociale, n'est pas limitée à une catégorie de travailleur. En effet, l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut social, leur âge ou encore l'étendue de leur préjudice subi, peut prétendre à la prise en charge de son préjudice par l'employeur.

La considération du travailleur connaîtra une évolution de plus en plus importante durant le XX^e siècle. En effet, la première moitié du XX^e siècle marquera un tournant avec l'adoption de deux lois, la loi du 13 juillet 1906²² instituant le repos hebdomadaire le dimanche et la loi du 21 avril 1919 visant à limiter le temps de travail à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine. Le monde du travail a ainsi connu un véritable tournant, un véritable changement puisque de par ces dispositions législatives, le travailleur s'est vu à la fois reconnaître un jour de repos et son rythme

¹⁸ Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

¹⁹ BIZARD (F.), Histoire de la protection sociale en France

²⁰ « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. »

²¹ BIZARD (F.), « Protection sociale : Pour un nouveau modèle », *Dunod*, Mars 2017

²² Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, *J.O.* 14 juillet 1906 p. 4831.

de travail est désormais limité²³. L'employeur s'est alors vu privé de la liberté d'exploiter sans limite ses employés afin de répondre à des besoins de productivité mais également de rentabilité. Cet encadrement législatif a ainsi contribué à préserver le travailleur dans le cadre de ses conditions de travail, en lui garantissant un droit au repos et en affirmant une volonté d'anéantir son exploitation massive dans son environnement professionnel.

Les lois du 5 avril 1928²⁴ et du 30 avril 1930 ont mis en place une assurance contre les risques maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse pour le travailleur titulaire d'un contrat de travail. Il s'agit des premières lois fortes de la protection sociale puisqu'elles assurent au travailleur une certaine prise en charge en cas de réalisation d'un dommage ou d'un préjudice qu'il subirait²⁵. Le travailleur ne bénéficiait d'aucune protection dans le cadre de l'accomplissement de sa prestation de travail, il n'était pas couvert en cas de maladie ou lorsqu'il n'avait plus les facultés nécessaires pour continuer à exécuter son travail. Le salaire était versé uniquement lorsque le travailleur était sur son lieu de travail et qu'il exécutait sa prestation de travail pour laquelle il avait été embauché. De même, si le salarié ne pouvait être optimal dans son travail à cause d'un handicap subi à la suite d'un accident domestique, sa rémunération était diminuée. Aucune protection n'était accordée au salarié qui devait alors faire extrêmement attention à sa sécurité dans un environnement qu'il ne maîtrisait pas, qu'il ne gérait pas puisqu'il n'avait aucune autorité pour mettre en place des mesures de sécurité.

La mise en place d'une assurance a donc considérablement changé le quotidien du travailleur dans la mesure où celui-ci bénéficiait désormais d'une assurance contre les différents risques sociaux auxquels il était exposé. A présent, il ne souffrira plus d'une pénalité financière de par la prise en charge de ses absences ou de ses préjudices par la société. Le travailleur se voit ainsi de plus en plus considéré.

La législation sociale connaît ainsi une importante évolution au cours du XX^e siècle en matière de conditions de travail tendant à une considération du travailleur de plus en plus reconnue, notamment avec l'octroi de nouveaux avantages sociaux. La loi du 20 juin 1936²⁶ contribue à la fois à limiter la

²³ RIEUBON (D.), *op. cit.*

²⁴ Loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales.

²⁵ BIZARD (F.), Dunod, *op. cit.*

²⁶ Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.

durée du travail hebdomadaire à quarante heures mais également à la création des premiers congés payés, alors au nombre de quinze et dont le travailleur peut bénéficier. En plus de réduire encore davantage les risques d'exploitation abusive par l'employeur, la législation sociale tend à préserver l'intégrité physique et mentale du travailleur en lui accordant un repos supplémentaire. La législation sociale en matière de conditions de travail a dès lors considérablement évolué en faveur du travailleur qui est de plus en plus protégé contre les exploitations par son employeur. En effet, la réduction permanente du temps de travail tend avant tout à protéger la santé du travailleur en évitant la surexploitation mais également à lui permettre de développer une vie personnelle et familiale, et ainsi le reconnaître comme un sujet de droit. Cette reconnaissance du travailleur a également été suivie en droit international au travers de la déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, laquelle a accordé que « le travailleur n'était pas un produit inanimé mais bien un être humain dont la dignité et le bien être devaient être reconnus dans le cadre de ses conditions de travail »²⁷.

En 1945, la sécurité sociale est créée par le biais de deux ordonnances, une ordonnance en date du 4 octobre 1945²⁸ et une ordonnance en date du 19 octobre 1945²⁹. « L'ordonnance du 4 octobre 1945 est le véritable acte de naissance du Régime Général, et repose sur trois principes fondamentaux. Le premier principe est la généralisation progressive de la sécurité sociale à l'ensemble de la population. Chaque individu doit être en mesure de bénéficier d'un régime de protection sociale lui permettant de faire face aux risques sociaux. Par ailleurs, cette sécurité sociale est financée par une double cotisation qui est à la charge à la fois des employeurs et des salariés. Il y a donc un partage du paiement de cette assurance contre les risques sociaux. Le second principe repose sur l'unité des institutions et l'universalité des risques, contribuant à ce qu'un régime unique soit mis en place et à ce que des caisses à compétence générale soient chargées d'appliquer les législations sociales. Enfin, le troisième principe est fondé sur une idée de démocratie sociale, qui renvoie aux organismes de sécurité sociale qui sont des organismes de droit privé dotés d'une autonomie de gestion et gérés par des Conseils d'Administration composés de représentants de salariés et d'employeurs. Cette ordonnance tend alors à organiser l'étendue de l'application de la sécurité sociale, il s'agit là encore d'une ébauche.

²⁷ OIT 100 - Droits et normes du travail

²⁸ Ord. n°45-2259 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale

²⁹ Ord. n°45-2454 du 19 octobre 1945 fixant le régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles

L'ordonnance du 19 octobre 1945 procède à une réforme profonde dans l'organisation déjà existante par la précédente ordonnance, puisqu'elle tend à rapprocher, dans un cadre commun, l'ensemble des institutions de sécurité sociale et spécifiquement des organismes d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'assurances contre les accidents du travail. Elle a également permis l'extension des législations de sécurité sociale, et notamment des assurances sociales, à toute la population du pays »³⁰.

La prise en considération du travailleur dans son environnement professionnel a été le principal objectif du législateur au travers des lois dites Aubry des 13 juin 1998³¹ et 19 janvier 2000³², qui ont diminué encore davantage la durée maximale de travail hebdomadaire pouvant être imposée par l'employeur, désormais de trente-cinq heures³³. De par cette importante évolution législative, le travailleur se voit attribuer une protection de plus en plus forte contre les éventuelles exploitations abusives dont il pourrait faire l'objet. En effet, la limitation très strictement encadrée des horaires de travail hebdomadaire permet au travailleur d'avoir une préservation à la fois de son état de santé en le préservant d'une certaine fatigue mais également en lui assurant le droit au repos mais également le droit à une vie personnelle et familiale³⁴. Il peut être pertinent de se demander si cette évolution législative ne pourrait pas être liée à une volonté d'oublier le traumatisme lié aux terribles conditions de travail de l'époque. La chambre sociale de la Cour de cassation se montre par ailleurs très ferme vis-à-vis de cette considération du travailleur, en affirmant notamment dans un arrêt du 29 octobre 1996³⁵ que « il ne peut être dérogé aux dispositions fixant la durée légale du travail dans un sens défavorable au salarié ».

Cet encadrement strict des conditions de travail a néanmoins pu soulever certaines interrogations, notamment de par la quotité de travail pouvant être demandée aux salariés. Comment subvenir aux besoins de l'entreprise si chaque contrat de travail est limité à trente-cinq heures par semaine ?

³⁰ [Les grands textes \(securite-sociale.fr\)](http://securite-sociale.fr)

³¹ Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, *J.O.* 14 juin 1998, texte n°100.

³² Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

³³ C.trav., art.L.3121-27

³⁴ Article 33 §1 fondé sur l'article 16 de la Charte sociale européenne.

³⁵ Cass., soc., 29 oct. 1996

L'employeur ne pouvait pas imposer l'accomplissement d'heures supplémentaires comme il le souhaitait, les nouvelles évolutions législatives tendant à une protection très encadrée des travailleurs. La loi a ainsi permis à l'employeur de faire appel à un certain type de contrat, qui est le CDD afin de répondre à un surplus d'activité. Les recrutements faits sont ainsi des renforts, des aides aux salariés déjà présents pour répondre aux besoins de l'entreprise en terme d'activité et de productivité, c'est notamment le cas lors de circonstances exceptionnelles tels que le développement d'un nouveau produit, la conclusion de contrats avec de nouveaux clients ou encore lorsque les demandes des clients s'accroissent en raison de certaines périodes. Dans les commerces, les périodes de soldes sont synonyme d'accroissement d'activité puisque beaucoup de demandes, de commandes, d'achats, d'exigences sont enregistrés. En principe, ces CDD sont synonymes de contrats courts puisqu'ils sont uniquement destinés à répondre à un surplus temporaire d'activité. Toutefois, il est possible qu'un CDD soit prolongé, notamment s'il s'agit d'un remplacement d'un salarié absent. En effet, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, il est parfois difficile d'envisager sa date de retour avec les durées d'absence parfois longues.

Néanmoins, au vu de l'évolution des besoins relatifs aux activités des entreprises, le législateur a contribué à la mise en place de dérogations visant à autoriser l'employeur à faire appel aux services de ses travailleurs dès lors que les circonstances l'obligent. En effet, la loi dite El Khomri du 8 août 2016³⁶ et les ordonnances dites Macron de 2017³⁷ tendent à attribuer certains pouvoirs exceptionnels à l'employeur en cas de nécessité, notamment en cas d'accroissement d'activité de l'entreprise correspondant à « l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale et permanente de la collectivité »³⁸. Si ces exceptions semblent tout à fait légales pour satisfaire à l'intérêt de l'entreprise, il n'en reste pas moins que ces dérogations peuvent faire l'objet d'exploitation abusive des travailleurs, visant dès lors à remettre en cause la protection qui leur est garantie par la loi.

³⁶ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

³⁷ Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

³⁸ Cass., soc., 24 janv. 2007, n°04-47.469

En droit français, les dispositions du Code du travail³⁹ fixent une durée hebdomadaire maximale imposable au travailleur ne pouvant être en principe dépassée de quelque manière que ce soit. De par la prise de conscience du statut du travailleur dont le bien être doit assurément être pris en considération dans ses conditions de travail, une protection renforcée de ce dernier a été affirmée suite aux nombreuses évolutions législatives. Néanmoins, une certaine inquiétude en rapport avec la mise en place de dispositions dérogatoires à ces principes peut être ressentie par le travailleur. En effet, la loi dite El Khomri et les ordonnances dites Macron ont contribué à un certain assouplissement des mesures législatives. Conformément à l'article L. 3121-18 du Code du travail, le salarié ne peut se voir imposer plus de dix heures de travail par jour, ce qui implique donc en principe que l'employeur ne peut exiger de son travailleur une prestation de travail ayant pour conséquence de dépasser ce plafond⁴⁰. Or l'assouplissement disposé dans la loi et les ordonnances précitées affirme qu'un accord d'entreprise ou une convention pourra porter cette durée de travail journalière à douze heures, soit la moitié du temps total d'une journée⁴¹. Cette dérogation provoque dès lors des inquiétudes au niveau des travailleurs puisque cela implique que leur contrat de travail peut être modifié et que ces derniers peuvent ainsi être sollicités dans un cadre de travail intensif. Par ailleurs, cela renvoie à une autre disposition posée par l'article L. 3121-21 du Code du travail autorisant l'employeur, avec l'accord de l'inspecteur du travail, à porter la durée totale hebdomadaire d'un travailleur à soixante heures, soit presque le double du montant maximum fixé par la loi⁴². Dès lors, les travailleurs sont-ils réellement protégés par les dispositions en vigueur avant la loi dite El Khomri et les ordonnances dites Macron ?

Egalement, la question peut se poser quant aux salariés ayant été recrutés par le biais de contrats courts. Arriver en entreprise lors d'un accroissement d'activité peut se révéler parfois chaotique. Certains viennent tout juste d'être diplômés et n'ont aucune expérience sur le terrain, nécessitant

³⁹ C.trav., art.L.3121-27, « La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

⁴⁰ C.trav., art.L.3121-18

⁴¹ C.trav., art.L.3121-19

⁴² C.trav., art.L.3121-21 : « En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. »

alors des formations pour apprendre à exploiter leurs connaissances mais également pour accomplir certaines tâches qui ne leur ont jamais été demandées jusqu'à présent. Toutefois, un accroissement d'activité est synonyme d'une charge de travail plus importante, nécessitant que les salariés soient indispensablement optimaux, ainsi que d'une certaine pression⁴³.

Il est possible pour les salariés recrutés par le biais de contrats courts de « subir » leur recrutement dans la mesure où ils peuvent se voir imposer l'application des dérogations législatives comme aux salariés en CDI. En effet, l'employeur peut exiger des salariés recrutés même de façon temporaire d'effectuer des heures supplémentaires afin de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi que supprimer leur temps de pause. Les salariés recrutés par le biais de contrats courts peuvent alors subir directement les conséquences de cet accroissement d'activité, et ne pas bénéficier de l'accompagnement dont ils auraient normalement besoin. La difficulté repose dès lors sur la nécessité de former l'arrivant, avec une obligation de concilier la pression, les enjeux mais également la nouveauté.

Face à ces dérogations législatives ayant pour objectif d'assouplir les conditions de travail, un sentiment d'inquiétude peut naître chez les salariés de par le possible détournement des objectifs initiaux. Une impression d'exploitation, d'utilisation peut être ressentie de manière intensive si l'employeur se sert de ces dérogations d'une façon abusive. Ce sentiment peut ainsi conduire à un risque plus élevé de développement de certains facteurs pouvant perturber la performance du travailleur tels que les risques psycho sociaux. En effet, la prestation de travail peut être anticipée au point d'empêcher le salarié d'être optimal, voir même de complètement le paralyser. De plus, cette émergence de facteurs peut conduire à des problèmes plus complexes, comme l'augmentation du risque d'accidents du travail et des maladies professionnelles de par la dégradation et la négligence des conditions de travail.

Dès lors, la législation sociale, qui encadre les conditions de travail, est-elle suffisamment protectrice des intérêts du salarié lors d'un accroissement d'activité?

⁴³ Les salariés déjà présents en entreprise n'ont pas forcément le temps pour former les nouveaux arrivants, préférant se concentrer sur leur propre travail. Egalement, la pression psychologique peut être subie par ces salariés, aussi bien par les salariés déjà présents que par les managers, qui peuvent alors se montrer très irritables et très peu accueillants.

Afin de répondre à cette interrogation, il conviendra dans un premier temps d'étudier l'encadrement strict de l'accroissement d'activité par le droit social (titre 1). Dans un second temps, il sera pertinent de voir qu'il y a une émergence de certains biais tendant à un certain contournement de la législation sociale (titre 2).

Titre 1. L'encadrement strict de l'accroissement d'activité par le droit social

Les circonstances exceptionnelles tendant notamment à l'accroissement d'activité de l'entreprise ont contribué à un encadrement strict des conditions de travail par le droit social. Cet encadrement résulte d'une volonté de consacrer l'intégrité du travailleur pendant cette période (chapitre 1) avec une délimitation des pouvoirs de l'employeur (chapitre 2).

Chapitre 1. La volonté de consacrer l'intégrité du travailleur durant l'accroissement d'activité

L'accroissement d'activité de l'entreprise peut constituer une phase stressante à la fois pour l'employeur mais aussi et surtout pour le salarié. Afin de consacrer son intégrité au cours de cette période, la législation sociale encadre les conditions de travail du salarié (paragraphe 1) pour lui assurer une égalité de traitement (paragraphe 2).

Paragraphe 1. L'encadrement des conditions de travail du salarié

Dans une optique de préserver l'état de santé du travailleur lors d'un accroissement d'activité de l'entreprise, le législateur s'est focalisé sur l'encadrement de ses conditions de travail en délimitant le temps de travail pouvant lui être imposé (A). Egalement, le contrat de travail conclu pour répondre à un surplus d'activité possède divers avantages dont peut bénéficier le travailleur (B).

A. L'encadrement du temps de travail

Afin d'assurer au salarié un certain équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, le droit français encadre les conditions de travail de celui-ci. L'entrée en vigueur des lois dites Aubry⁴⁴ a fixé la durée légale de travail hebdomadaire à trente-cinq heures⁴⁵. Toutefois, cette durée n'est pas une durée maximale de travail pouvant être effectuée. Il s'agit d'une simple référence qui a pour principale signification de définir à partir de quel seuil les heures supplémentaires sont déclenchées.

⁴⁴ Lois n°1998-461 du 13 juin 1998 et n°2000-37 du 19 janv. 2000, prec.

⁴⁵ C.trav., art.L.3121-27

Cette base des trente-cinq heures hebdomadaires repose sur une notion qui est celle de travail effectif, qui se définit comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »⁴⁶. La Cour de cassation précise que « toutes les périodes où le salarié est à la disposition de l'employeur, et ce même s'il ne fait rien, constitue du temps de travail effectif »⁴⁷. Le salarié est dès lors considéré comme accomplissant du temps de travail effectif quand il reste en permanence à la disposition de son employeur, peu importe qu'il soit ou non en train d'accomplir une activité productive.

Le temps de travail effectif est caractérisé par la réunion de trois critères⁴⁸. Le salarié doit avant tout être à la disposition de l'employeur. Egalement, il doit se conformer aux directives de celui-ci. La Cour de cassation a affirmé que « seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif »⁴⁹. Si le salarié effectue une tâche de sa propre initiative en dehors des périodes de travail effectif, cela ne peut pas être qualifié de temps de travail effectif. Enfin, le salarié ne peut pas vaquer à des occupations personnelles. Il doit impérativement exécuter une activité en lien avec sa prestation de travail⁵⁰. Dès lors que cette activité a un caractère personnel, ce ne sera pas qualifié comme du temps de travail effectif.

Ces dispositions relatives à l'encadrement des horaires de travail du salarié tend à protéger celui-ci des modifications abusives de son contrat de travail pouvant découler d'une augmentation de la charge de travail⁵¹. Toutefois, lorsqu'une entreprise est confrontée à un accroissement de son activité, le contrat de travail de trente-cinq heures hebdomadaires n'est pas toujours suffisant. Le recours à des heures supplémentaires est dès lors bien souvent envisagé. Cela peut résulter de la volonté de l'employeur pour ajuster le temps de travail à la production et ainsi répondre aux objectifs, mais également du salarié qui peut souhaiter avoir une augmentation de sa rémunération. Sur le plan juridique, l'instauration des heures supplémentaires est un attribut du pouvoir de

⁴⁶ C.trav., art.L.3121-1

⁴⁷ Cass., soc., 29 juin 1999, n°97-41.567, Publié au bulletin

⁴⁸ Cass., soc., 12 mars 2009, n°07-40.587

⁴⁹ Cass., soc., 9 mars 1999, n°96-44.080, Publié au bulletin

⁵⁰ Cass., soc., 16 mars 2016, n°14-22.143

⁵¹ Cass., soc., 18 mars 2016, n°14-20.433

direction de l'employeur⁵². Il est le seul à pouvoir en imposer l'accomplissement. Le salarié ne peut donc pas exiger d'effectuer des heures supplémentaires sans l'accord de son employeur. De même, la Cour de cassation affirme le principe selon lequel « si l'employeur demande l'accomplissement d'heures supplémentaires, cela s'impose au salarié qui, s'il refuse, commet une faute grave justifiant son licenciement »⁵³.

Cet accord de l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires fait l'objet d'une appréciation souple par la jurisprudence. La Cour de cassation retient notamment qu'un « accord implicite de l'employeur suffit pour le paiement des heures supplémentaires, accord qui va résulter de son inertie »⁵⁴. Si l'employeur a connaissance qu'un salarié effectue des heures supplémentaires et qu'il ne s'y oppose pas, il sera réputé avoir accepté leur accomplissement et ainsi tenu à la rémunération de celles-ci. Cette rémunération d'heures supplémentaires est également due en cas d'accroissement d'activité, où les heures supplémentaires sont indispensables à l'accomplissement de tâches en cas de charge de travail excessif⁵⁵.

Le recours aux heures supplémentaires peut être effectué sur la base d'un contingent annuel par salarié⁵⁶. Sur le fondement de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer à tout salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires pour répondre à une augmentation de la charge de travail. « Ces heures supplémentaires ne doivent toutefois pas dépasser un certain quota, qui est fixé par convention et accord collectif d'entreprise. En cas d'absence d'accord pour le contingent, la durée maximale est fixée par décret à deux cent vingt heures par an et par salarié »⁵⁷. Si l'employeur vient à dépasser ce contingent, cela ne peut lui être reproché. En revanche, toute heure supplémentaire accomplie ouvre droit au salarié à une contrepartie obligatoire sous forme de repos⁵⁸. L'employeur peut librement faire accomplir à son salarié des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent légal ou conventionnel après en avoir informé le Comité Social et

⁵² Cass., soc., 10 octobre 2012, n°11-10.455

⁵³ Cass., soc., 29 janv. 2003, n°01-41.006

⁵⁴ Cass., soc., 2 juin 2010, n°08-40.628

⁵⁵ Cass., soc., 25 sept. 2013

⁵⁶ C.trav., art.L.3121-30

⁵⁷ C.trav., art.D.3121-14-1

⁵⁸ C.trav., art.L.3121-30

Economique (CSE)⁵⁹. S'il souhaite dépasser ce contingent, il doit au préalable recueillir son avis. Il n'est que purement consultatif, c'est à dire qu'il ne lie pas l'employeur dans sa décision. Il peut alors ne pas suivre l'avis du CSE, et aller à son encontre.

Cependant, malgré la possibilité d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires pour répondre à une augmentation de la charge de travail, l'employeur doit respecter ses temps de repos. Afin de préserver la santé du travailleur, le droit européen a imposé que « soit accordé aux travailleurs des Etats membres un repos quotidien d'une durée de onze heures consécutives, ainsi qu'un repos hebdomadaire qui doit en principe être accordé le dimanche »⁶⁰. Cette formalité est aujourd'hui retranscrite dans le Code du travail⁶¹, qui tend à interdire en principe à l'employeur d'empêcher le salarié de bénéficier d'un temps de repos inférieur à cette durée entre deux journées de travail. De même, « il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine »⁶².

Le droit au repos renvoie à une autre notion récente issue de la jurisprudence, qui est le droit à la déconnexion. Dans un arrêt en date du 17 février 2014, la Cour de cassation retient que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave »⁶³.

Le droit à la déconnexion est intrinsèquement lié à la durée de repos des salariés⁶⁴ ainsi qu'au droit au respect de la vie privée qui est un droit fondamental⁶⁵. La Cour de cassation se montre par ailleurs très ferme vis à vis du droit au respect de la vie privée du salarié en affirmant que « le lien de subordination ne permet pas à l'employeur de changer unilatéralement les horaires du salarié lorsque ce changement cause une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie

⁵⁹ C.trav., art.L.3121-33

⁶⁰ Directive n°93/104/CE

⁶¹ C.trav., art.L.3131-1

⁶² C.trav., art.L.3132-1

⁶³ Cass., soc., 17 fév. 2014, n°01-45.889

⁶⁴ C.trav., art.L.3131-1, L.3132-1 et L.3141-1

⁶⁵ Article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

personnelle et familiale »⁶⁶. L'accroissement d'activité de l'entreprise ne permet donc pas l'employeur de solliciter son salarié si sa prestation de travail venait à violer son droit au respect de sa vie privée. « Ce droit à la déconnexion a été instauré par la loi Travail du 8 août 2016⁶⁷. Il a pour objectif de conserver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié. Cela est inscrit dans une démarche de prévention pour inciter les salariés à se déconnecter des outils professionnels en dehors de leurs heures de travail, cela est nécessaire puisque ce respect des temps de repos à la fois par l'employeur mais également par le salarié qui peut se laisser submerger par la charge de travail lors d'un accroissement d'activité pour réduire les effets néfastes d'une hyper connexion⁶⁸, pouvant entraîner par la suite différents troubles de la santé.

Le droit à la déconnexion pousse alors à respecter les temps de repos et de congé, instaurer une protection de la vie personnelle et familiale mais aussi instaurer une protection de leur santé pour éviter que le salarié ne soit trop connecté à son environnement professionnel »⁶⁹. Cet encadrement des conditions de travail tend à pouvoir faire bénéficier le salarié d'avantages découlant de son contrat de travail.

B. Le bénéfice possible des divers avantages du contrat de travail

Lorsque l'employeur recrute du personnel pour subvenir à une augmentation de la charge de travail de l'entreprise, la conclusion du contrat de travail permet au salarié de pouvoir bénéficier de certains avantages, qui peuvent être en numéraire mais également en nature.

Ces avantages en numéraire renvoient notamment à la rémunération que perçoit le salarié de par l'exécution de sa prestation de travail. Toutefois, la question peut se poser quant au montant de salaire que peut percevoir le travailleur recruté par le biais d'un contrat court. Le Code du travail dispose à ce titre que « la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes

⁶⁶ Cass., soc., 14 déc. 2016, n°15-21.363

⁶⁷ C.trav., art.L.2242-17

⁶⁸ MORAND (O.), « Hyperconnexion numérique au travail : de la compréhension des activités et vécus à la transformation par le théâtre-forum », *Psychologie*, Institut Polytechnique de Paris, 2020

⁶⁹ <https://www.litige.fr/definitions/droit-a-la-deconnexion>

fonctions »⁷⁰. La législation sociale assure ainsi une égalité de traitement aux contrats courts. Dans le même sens, « les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail »⁷¹.

Selon l'article L. 3123-5 du Code du travail⁷², « le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif ». Cette disposition renvoie notamment à la flexibilité des horaires dont peut bénéficier le salarié pour l'accomplissement de sa prestation de travail, flexibilité qui se traduit par l'usage d'heures supplémentaires ou complémentaires. Le salarié peut ainsi, sur sa demande ou sur celle de son employeur, accomplir une durée de travail hebdomadaire supérieure à celle stipulée dans son contrat de travail. Cette flexibilité renvoie au droit au repos du salarié, qui se traduit par l'attribution de congés payés qui sont « de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur »⁷³.

Egalement, le salarié titulaire d'un contrat court ou d'un CDI peut bénéficier de titres restaurant par son employeur, qui est « un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme »⁷⁴.

L'accroissement d'activité de l'entreprise ne fait ainsi pas obstacle à ce que le salarié, quelle que soit sa durée de travail hebdomadaire ou le type de son contrat de travail, puisse bénéficier des avantages en nature et en numéraire que peut lui procurer l'employeur.

Cette absence de différence de traitement des salariés par la législation sociales tend à l'émergence d'une garantie d'une égalité de traitement.

⁷⁰ C.trav., art.L.1242-15

⁷¹ C.trav., art.L.1242-14

⁷² C.trav., art.L.3123-5

⁷³ C.trav., art.L.3141-3

⁷⁴ C.trav., art.L.3262-1

Paragraphe 2. La garantie d'une égalité de traitement pour l'ensemble des travailleurs

Le salarié recruté pour répondre à un accroissement d'activité de l'entreprise doit disposer des mêmes droits qu'un salarié embauché par le biais d'un CDI. Ce principe repose en effet sur la garantie d'une égalité de traitement accordée à l'ensemble des travailleurs. Cela renvoie au droit à la formation (A) mais également au bénéfice des divers avantages en matière de protection sociale avec la conclusion du contrat de travail (B).

A. Le droit à la formation

Lorsqu'un salarié est recruté pour pallier à un surplus d'activité de l'entreprise, il doit effectuer la prestation de travail qui lui est confiée. Toutefois, un manque d'expérience ou de compétences propres au domaine concerné, notamment en cas de début dans la vie active, peut compromettre le bon accomplissement de cette prestation de travail⁷⁵. Cela renvoie à une obligation de l'employeur, qui est l'obligation de formation de ses salariés.

Pour permettre au salarié de bénéficier de bonnes conditions de travail, l'employeur doit « assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »⁷⁶. La Cour de cassation affirme en ce sens que « l'adaptation au poste de travail, via la formation, est un droit qui doit profiter à tous les salariés, sans exclusion »⁷⁷. Il n'est ainsi pas possible pour l'employeur de prendre en considération un critère reposant sur la personne du salarié pour le priver de son droit à la formation, qui caractériserait alors une discrimination⁷⁸. En dehors de ces dispositions, l'employeur peut, sur le fondement de son pouvoir de décision unilatéral et discrétionnaire, accepter ou refuser la demande d'un salarié de bénéficier d'une action prévue au plan de développement des compétences si cela repose sur un caractère objectif⁷⁹. Toutefois, la Cour de cassation précise que « lorsque l'employeur s'est engagé à assurer l'intégralité du financement de la formation d'un salarié au titre d'une clause de dédit-formation et qu'il y a mis un

⁷⁵ Un salarié n'ayant aucune expérience professionnelle dans un domaine précis est plus susceptible de commettre des erreurs.

⁷⁶ C.trav., art.L.6321-1

⁷⁷ Cass., soc., 11 mars 2015, n°13-11.590

⁷⁸ C.trav., art.L.1132-1

⁷⁹ Ouvrages / Social / Le Lamy social - Expert

terme avant son achèvement normal, il manque à ses obligations contractuelles »⁸⁰. Cette position des hauts magistrats tend alors à protéger le droit à la formation du salarié selon lequel « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture »⁸¹.

Chaque salarié possède un droit à la formation professionnelle, qui a « pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale »⁸². Cet accès à des actions de formation est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou à l'initiative du salarié avec la mobilisation de son compte personnel de formation⁸³. Le salarié peut ainsi, s'il l'estime nécessaire, demander à bénéficier d'une formation pour développer ses compétences professionnelles. Par ailleurs, le salarié qui suit une action de formation est réputé accomplir du temps de travail effectif, donnant lieu au maintien de sa rémunération par l'employeur⁸⁴. Ce droit à la formation est extrêmement important pour le salarié qui, avec une évolution permanente des outils de technologie mais également des objectifs, peut être confronté à des difficultés dues à une inadaptation à son poste de travail. De même, le Code du travail dispose que « pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles »⁸⁵.

L'envoi en formation s'imposant en principe au travailleur, l'employeur doit toutefois obtenir le consentement de celui-ci pour lui faire effectuer trois actions, qui sont les actions de formation, les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de son expérience. Les actions de formation tendent au développement des compétences hors du temps de travail, et les

⁸⁰ Cass., soc., 15 juin 2000, n°98-42.873

⁸¹ Préamb. Const. du 27 oct. 1946, al.13

⁸² C.trav., art.L.6311-1

⁸³ C.trav., art.L.6312-1

⁸⁴ C.trav., art.L.6321-2

⁸⁵ C.trav., art.L.6321-8

actions de validation des acquis de l'expérience à l'acquisition d'une certification professionnelle. Si le salarié refuse de participer à ces actions, cela ne peut constituer ni une faute grave, ni un motif de licenciement⁸⁶.

Lorsque l'entreprise est confrontée à un accroissement de son activité, il est nécessaire pour l'employeur de former l'ensemble de ses salariés afin de pouvoir répondre aux différents objectifs. Cela renvoie ainsi à la situation des salariés ayant été recrutés pour subvenir à une augmentation de la charge de travail. Selon le Code du travail, « les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail »⁸⁷. Le salarié en CDD bénéficie ainsi des mêmes droits aux formations que le salarié embauché en CDI. Ce droit à la formation est d'autant plus important que le salarié recruté par le biais d'un contrat court doit pouvoir être en mesure de répondre immédiatement aux objectifs qui lui sont demandés.

En plus d'une égalité d'accès pour le droit à la formation, le salarié peut bénéficier de divers avantages sociaux découlant de son contrat de travail.

B. Les accès aux avantages sociaux

La conclusion d'un contrat de travail permet au salarié de bénéficier des avantages en matière de protection sociale qui en découlent.

Lorsque le salarié est confronté à un accroissement d'activité de l'entreprise nécessitant une forte implication personnelle et professionnelle, il peut être victime d'une dégradation de son état de santé ne lui permettant plus d'exécuter sa prestation de travail. Cette dégradation peut résulter d'un motif totalement étranger à l'environnement professionnel. Le salarié peut être placé en arrêt maladie ordinaire entraînant une suspension de son contrat de travail. Durant cette période, il bénéficie d'une garantie de rémunération constituée de l'allocation journalière⁸⁸ versée par la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur⁸⁹. Ces allocations journalières constituent jusqu'à 55% du montant de la rémunération du salarié. Ces dispositions

⁸⁶ C.trav., art.L.6321-7, L.6313-4 et L.6421-2

⁸⁷ C.trav., art.L.1242-14

⁸⁸ CSS., art.L.333-1

⁸⁹ C.trav., art.L.1226-1

s'appliquent peu importe si le travailleur est titulaire d'un CDD ou d'un CDI⁹⁰. Toutefois, le salarié est soumis à un délai de carence qui est de trois jours, qui renvoie au fait que pendant les trois premiers jours de la durée de son arrêt de travail, le salarié n'aura pas de versement de sa rémunération ou des indemnités de la sécurité sociale. Celles-ci ne seront alors versées qu'à partir du quatrième jour d'arrêt⁹¹.

L'accroissement d'activité de l'entreprise peut renvoyer à un autre risque, qui est l'accident du travail. En effet, l'augmentation de la charge de travail contribue à accroître le risque de réalisation d'un accident du travail, pouvant sérieusement compromettre l'état de santé du travailleur.

Selon le Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises »⁹². L'accident du travail est présumé lorsque le salarié subit un fait accidentel et soudain sur son temps et lieu de travail. Les méthodes de travail utilisées par l'employeur pour répondre à une surcharge de travail peuvent contribuer à la réalisation d'accidents du travail. En ce sens, la Cour de cassation a retenu qu'« une dépression nerveuse soudaine en relation avec un entretien d'évaluation avec son supérieur hiérarchique constitue un accident de travail »⁹³.

La réalisation d'un accident du travail peut causer un préjudice au salarié occasionnant de facto un arrêt de travail. Cependant, le principe d'indemnisation n'est pas le même que pour un arrêt maladie ordinaire, l'origine du préjudice étant professionnelle. L'employeur est tenu d'une obligation de paiement de cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles⁹⁴ (AT/MP), qui sont assises sur les revenus d'activités des salariés tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations⁹⁵. Plus il y a de salariés dans une entreprise, plus le risque de réalisation d'un AT/MP augmente alors, entraînant le paiement plus important de cotisations.

En cas de caractérisation d'un accident du travail, il n'y a pas de délai de carence en terme d'indemnisation. Le salarié pourra alors être indemnisé dès le premier jour d'arrêt, indemnités qui

⁹⁰ C.trav., art.L.1242-14

⁹¹ CSS., art.R.323-1

⁹² CSS., art.L.411-1

⁹³ Cass., soc., 1er juill. 2003, n°02-30.576

⁹⁴ CSS., art.L.241-5

⁹⁵ CSS., art.L.242-1

ne sont pas octroyées par la sécurité sociale mais bien par l'employeur au titre de son obligation de paiement des cotisations. Ces indemnités constituent jusqu'à 85% de la rémunération du salarié. Ainsi, lorsqu'il y a production d'un accident du travail, l'employeur se verra opposer une augmentation de ses cotisations sociales.

Les salariés recrutés par le biais de contrats courts bénéficient d'un régime de protection en cas de réalisation d'un AT/MP contre la rupture de leur contrat de travail, posant le principe que « l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat »⁹⁶. De même, « les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée »⁹⁷. L'accroissement d'activité de l'entreprise ne constitue donc pas un obstacle pour le salarié qui peut bénéficier des avantages sociaux au titre de son contrat de travail.

Egalement, ces avantages sociaux renvoient à une notion ayant fait l'objet d'une importante évolution législative, dite de « FEUE pénibilité » à laquelle le salarié peut être exposé pendant un accroissement d'activité de l'entreprise. Apparue dans le Code du travail en 2010 au travers de l'obligation générale de prévention et de sécurité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, cette « FEUE pénibilité » renvoyait à une obligation initiale de traçabilité individuelle, qui consistait, après une phase liminaire de diagnostic systématique, à mettre en place des fiches individuelles pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé ; [...] et uniquement au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle ». L'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de cette « FEUE pénibilité » leur a permis, à compter du 1er janvier 2015, de cumuler des points sur un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)⁹⁸.

Les ordonnances de 2017 ont contribué à la disparition de cette notion de pénibilité pour la remplacer par les « risques professionnels ». Le C3P devient alors le C2P (Compte Personnel de Prévention). Bien que ces ordonnances aient confirmé les dix facteurs de risques professionnels⁹⁹,

⁹⁶ C.trav., art.L.1226-18

⁹⁷ C.trav., art.L.1226-19

⁹⁸ CZUBA (C.), FANTONI-QUINTON (S.), « Compte pénibilité, C3P un virage manqué pour la prévention ? », *Retraites et société*, 2016, p.168

⁹⁹ C.trav., art.L.4161-1

seuls six peuvent faire acquérir des droits au salarié par le biais du C2P¹⁰⁰, qui sont « les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif »¹⁰¹.

Lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, il peut disposer de quatre points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel et de huit points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels¹⁰². De même, « chaque période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel donne lieu à l'attribution d'un point. Chaque période d'exposition de trois mois à plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution de deux points » pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile¹⁰³.

Les salariés recrutés par le biais de contrats courts peuvent ainsi, s'ils se voient confiés des tâches professionnelles les exposant à des facteurs de risques professionnels pendant un accroissement d'activité, bénéficier de ce système. L'article R.4163-11 du Code du travail¹⁰⁴ en ce sens dispose que « un point ouvre droit à un montant de 375 euros de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ; dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ; dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse ». La conclusion d'un contrat court permet alors au salarié ayant été exposé à des facteurs de risques professionnels pendant un accroissement d'activité de bénéficier d'un système lui permettant une retraite dite anticipée.

Ces dispositions législatives renvoient ainsi à la volonté de délimiter les pouvoirs de l'employeur.

¹⁰⁰ C.trav., art.L.4163-1

¹⁰¹ C.trav., art.D.4161-1

¹⁰² C.trav., art.R.4163-9 I

¹⁰³ C.trav., art.R.4163-9 II

¹⁰⁴ C.trav., art.R4163-11

Chapitre 2. La délimitation des pouvoirs de l'employeur

Avec la présence d'un lien de subordination découlant de la conclusion du contrat de travail, l'employeur peut être tenté de faire appel à des manoeuvres pouvant caractériser des abus à l'encontre de son salarié. Ainsi, la législation sociale encadre strictement le recours aux contrats courts (paragraphe 1) afin de protéger le travailleur dans son environnement professionnel (paragraphe 2).

Paragraphe 1. Le recours aux contrats courts

Lorsque l'entreprise est confrontée à un accroissement de son activité, l'employeur procède au recrutement de nouveaux personnels pour pallier à l'augmentation du travail et ce par le biais de contrats courts. Le législateur a ainsi délimité les conditions d'accès à cette catégorie de contrat pour éviter les abus (A), délimitation qui ne remet toutefois pas en cause ses avantages (B).

A. Les conditions d'accès

« Lorsqu'une entreprise fait face à une augmentation accidentelle ou cyclique de son activité, il est possible pour l'employeur d'embaucher des salariés par le biais de contrats à durée déterminée (CDD) si son personnel permanent ne peut pas y faire face. Il doit cependant répondre à deux conditions cumulatives pour pouvoir invoquer le recours à un tel contrat.

En premier lieu, un réel surcroît d'activité doit être qualifié. L'accroissement d'activité de l'entreprise ne doit pas être fictif. Il peut être dû à une augmentation du volume de la charge de travail, qui peut atteindre trente-cinq ou trente-neuf heures hebdomadaires selon la situation¹⁰⁵. Egalement, ce surcroît d'activité doit être temporaire. Le caractère temporaire de l'accroissement d'activité est important pour apprécier la réalité du motif, il doit être ponctuel et limité dans la durée. Le contrat court ne peut pas être signé dans le cadre de missions successives sur une longue durée »¹⁰⁶.

¹⁰⁵ JOHANSSON (A.), *La détermination du temps de travail effectif*, thèse de doctorat en droit privé, sous la direction de DE QUENAUDON (R.), Strasbourg, 2004, p.736

¹⁰⁶ L'institut du salarié, « CDD pour accroissement temporaire d'activité : définitions, conditions, durée », 8 août 2020

Le recours aux contrats courts fait l'objet d'un encadrement strict par le droit français. « Le contrat par principe étant le CDI à temps plein¹⁰⁷, tout autre type de contrat doit être expressément prévu par écrit. Le Code du travail énumère ainsi exhaustivement les cas de recours possibles à ce contrat pour en faire un contrat dit exceptionnel¹⁰⁸, qui sont au nombre de six, parmi lesquels figure l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

L'appréciation du recours au CDD est toutefois source de questionnements jurisprudentiels puisque « l'accroissement temporaire d'activité doit correspondre à une augmentation de la masse de travail habituelle de l'entreprise »¹⁰⁹. Cet accroissement doit s'apprécier au regard de l'activité constante et normale selon la jurisprudence classique, qui a rappelé que « l'accroissement ne doit être ni constant ni durable »¹¹⁰.

Toutefois, dans un arrêt du 10 décembre 2008, la Cour de cassation change de raisonnement en posant le principe selon lequel « l'accroissement temporaire d'activité, au sens de l'article L. 1242-2 du Code du travail, pouvait être la conséquence de l'activité permanente et non occasionnelle de l'entreprise »¹¹¹. La Haute juridiction semble admettre que l'activité pour laquelle un salarié est embauché justifie le recours au CDD, et ce même si elle relève de l'activité habituelle de l'entreprise. Ce positionnement pourrait alors aller à l'encontre des dispositions législatives posées par le Code du travail, selon lesquelles « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »¹¹², faisant alors du CDD un outil de management régulier et habituel et non plus un contrat exceptionnel.

La Cour de cassation paraît donc ici aller dans le sens d'une flexibilité et d'un assouplissement des dispositions relatives aux recours aux CDD, au risque de dénaturer ce type de contrat »¹¹³.

¹⁰⁷ C.trav., art.L.1221-2

¹⁰⁸ C.trav., art.L.1242-2

¹⁰⁹ Cass., soc., 24 janv. 2007, n°04-47.469

¹¹⁰ Cass., soc., 21 janv. 2004, n°03-42.769

¹¹¹ Cass., soc., 10 déc. 2008, n°06-46.349

¹¹² C.trav., art.L.1242-1

¹¹³ Note sous Cass. Soc. 15 mars 2015 n°13-27695, réalisée par Louis Silveira, sous la direction de Céline Leborgne- Ingelaere, Maître de conférences à l'université de Lille.

Autrefois, le CDD tendant à un remplacement ne pouvait concerner qu'un seul salarié absent. Cela obligeait l'employeur à conclure autant de CDD qu'il n'avait d'absents. Cela pouvait être problématique dans la mesure où le nombre de postes non pourvus, d'abandons de postes ou encore d'absences pouvait être conséquent¹¹⁴.

Le CDD conclu pour faire face à un accroissement d'activité ne peut excéder une durée maximale de dix-huit mois renouvellement inclus¹¹⁵. Ce contrat impose un délai de carence entre deux contrats signés par la même personne ou une autre sur le même poste¹¹⁶ et prévoit le versement d'une indemnité de précarité¹¹⁷.

L'assouplissement du recours aux contrats courts pour répondre à un surplus d'activité de l'entreprise tend alors à favoriser le recrutement de salariés, qui peuvent y trouver de nombreux avantages.

B. Les avantages des recours aux contrats courts

Le recrutement d'un salarié par le biais d'un contrat court pour répondre à une augmentation de la charge de travail peut octroyer de nombreux avantages, à la fois au salarié en matière d'expérience professionnelle mais également à l'employeur en terme de performance.

Cette catégorie de contrat permet au salarié d'entrer sur un marché pendant une période qui peut nécessiter un besoin accru de main d'oeuvre¹¹⁸. Utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité¹¹⁹, le CDD est souvent mal perçu avec un renvoi à la précarité. Toutefois, cette image peut s'avérer en réalité fautive puisqu'il met à la contribution du travailleur des avantages

¹¹⁴ Les absences consécutives à ces motifs pouvaient représenter jusqu'à 10% de l'effectif permanent, selon la Dares. « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », mai 2021, n°18.

¹¹⁵ C.trav., art.L.1242-8-1

¹¹⁶ C.trav., art.L.1244-3 et L.1244-3-1

¹¹⁷ C.trav., art.L.1243-8

¹¹⁸ Cass., soc., 14 fev. 2018, n°16-17.966, publié

¹¹⁹ C.trav., art.L.1242-2 al.2

relatifs à l'aspect financier¹²⁰. En effet, une prime de précarité égale à 10% de la rémunération brute totale est versée à l'issue de la fin du contrat¹²¹, qui comporte toujours une date de fin¹²². Egalement, ce contrat court pour répondre à un accroissement d'activité permet au travailleur d'avoir la qualité de salarié de l'entreprise, lui permettant de bénéficier de tous les avantages liés à celle-ci¹²³.

La conclusion d'un CDD permet au salarié de bénéficier d'une protection contre sa rupture abusive. Il n'est en principe pas possible de rompre un CDD avant la date du terme stipulée, excepté la faute grave du salarié, un cas de force majeure ou une inaptitude constatée par le médecin du travail¹²⁴. La Cour de cassation vient préciser en ce sens que l'employeur n'est pas en mesure de rompre le CDD du travailleur en cas de difficultés financières de l'entreprise, puisque « la liquidation judiciaire, quand bien même elle emporte la fermeture définitive de l'entreprise, ne constitue pas un cas de force majeure »¹²⁵.

Le CDD représente également un avantage en matière d'apprentissage, qui permet aux jeunes diplômés d'affirmer leur engagement au travers d'une première expérience professionnelle¹²⁶. Les contrats courts répétés auprès d'un unique employeur permettent au salarié de montrer son implication et ce même s'il commence sa vie active¹²⁷. Cela peut être d'autant plus intéressant en cas de recrutement pour répondre à une augmentation de la charge de travail de l'entreprise. Le salarié peut déduire s'il apprécie son environnement de travail mais également s'il se sent capable de travailler avec une certaine pression liée à cet accroissement d'activité. Le contrat court peut

¹²⁰ Les salariés ont tendance à préférer une embauche par le biais d'un CDI qui leur permet une certaine stabilité financière et ainsi une sécurité pour l'avenir, avec l'accès à des perspectives d'évolutions dans l'entreprise ou une chance d'obtenir un crédit bancaire. Le CDD avec un terme défini qui impliquera de procéder à une nouvelle recherche d'emploi afin de remédier à la précarité suscite de la méfiance de la part des travailleurs.

¹²¹ C.trav., art.L.1243-8

¹²² C.trav., art.L.1242-12 al.2

¹²³ C.trav., art.L.1242-14

¹²⁴ C.trav., art.L.1243-1

¹²⁵ Cass., soc., 18 nov. 1997, n°95-41.586

¹²⁶ L'APEC a estimé qu'en 2016, le CDD concerne 43,3% des jeunes diplômés.

¹²⁷ Les jeunes diplômés recrutés par le biais d'un CDD pour accroissement d'activité de l'entreprise peuvent, de par leur vécu et leur esprit d'analyse, contribuer à accomplir certaines tâches avec une méthode qui n'était pas initialement envisagée.

comporter une période d'essai¹²⁸ afin de « permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent »¹²⁹. Cela renvoie notamment au fait que certains salariés utilisent le contrat court pour « mettre l'employeur à l'essai avant de s'engager dans une relation durable ou tester le métier exercé, a fortiori s'il ne correspond pas à leur formation initiale »¹³⁰.

Le recours à un contrat court pour accroissement d'activité peut déboucher sur un CDI. Lorsque l'entreprise est confrontée à un accroissement de son activité, les offres d'emploi par le biais de contrats courts sont souvent plus courantes. Il est alors fréquent qu'un travail contractuel se transforme en poste permanent¹³¹, permettant la conservation de la totalité de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise¹³².

L'encadrement du recours à ces contrats courts, mais également des conditions de travail, caractérise alors une volonté d'accorder une certaine protection au salarié.

Paragraphe 2. Une protection émergente du travailleur

Afin de préserver l'état de santé du travailleur face à l'augmentation de la charge de travail due à l'accroissement d'activité de l'entreprise, le législateur tend à le protéger des abus éventuels dont il pourrait faire l'objet (A) et à consacrer les obligations de l'employeur envers son salarié en matière de protection dans l'environnement professionnel (B).

A. La préservation du salarié contre les abus éventuels

Les possibilités dont dispose l'employeur en terme de sollicitation de son salarié pour répondre à un surplus d'activité temporaire de son entreprise peuvent contribuer à des abus, notamment avec le

¹²⁸ C.trav., art.L.1242-10

¹²⁹ C.trav., art.L.1221-20

¹³⁰ Dares Analyses, « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », n°070, octobre 2017

¹³¹ Si les parties ont une bonne relation de travail, reposant sur de la confiance et un développement de compétences, l'employeur peut vouloir garder le salarié de façon permanente dans l'entreprise.

¹³² C.trav., art.L.1243-11

recours aux heures supplémentaires ou complémentaires¹³³. L'éventualité d'un tel usage renvoyant à la flexibilité de la durée du travail est strictement encadrée par la jurisprudence qui tend à protéger le salarié contre les potentielles situations abusives dont il pourrait faire l'objet¹³⁴.

L'employeur peut être tenté de solliciter fortement un salarié travaillant à temps partiel. En raison de sa durée de travail hebdomadaire inférieure à la base légale¹³⁵, elle doit nécessairement figurer par écrit dans son contrat de travail pour ne pas pouvoir être modifiée sans son accord. Le salarié peut ainsi refuser de travailler à temps complet sans que cela ne puisse lui être reproché¹³⁶. De même, cela a pour conséquence qu'une augmentation temporaire de la durée du travail requiert son accord pour le nouveau dispositif de complément d'heures¹³⁷ instauré par la loi du 14 juin 2013¹³⁸. Même si le pouvoir de subordination de l'employeur l'autorise à imposer à ses salariés à temps partiel l'accomplissement d'heures complémentaires, il n'est pas autorisé au travers de ce dispositif à faire exécuter au travailleur un taux horaire hebdomadaire équivalent à un temps plein¹³⁹. L'avenant du 5 février 2007 précise à ce titre que « le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat »¹⁴⁰. Même si l'accomplissement de ces heures complémentaires donne lieu à une rémunération à un taux majoré¹⁴¹, ce recours doit rester exceptionnel et temporaire.

Si l'employeur venait à dépasser ce contingent, le législateur a prévu un dispositif de réévaluation de la durée du travail pour le salarié à temps partiel. Il peut être exigé de l'employeur la modification du contrat de travail pour qu'il soit mis en adéquation avec le taux horaire

¹³³ Voir infra, n°148 et s.

¹³⁴ Cass., soc., 26 nov. 2003, n°01-43.140

¹³⁵ C.trav., art.L.3123-1

¹³⁶ Cass., soc., 23 févr. 2000, n°97-44.267

¹³⁷ C.trav., art.L.3123-22

¹³⁸ Loi n°3103-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, *J.O.* 16 juin 2013

¹³⁹ C.trav., art.L.3123-9

¹⁴⁰ Avenant n°2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail, art. 13.4

¹⁴¹ C.trav., art.L.3123-8

actuellement réalisé¹⁴². Un salarié trop souvent sollicité peut donc exiger sur ce fondement une requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein¹⁴³.

Concernant les salariés embauchés à temps plein, la Cour de cassation affirme que « la durée du travail telle que stipulée au contrat de travail constitue, en principe, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, peu important que la rémunération soit maintenue »¹⁴⁴. Toutefois, « la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle, qui constitue la base du calcul de la rémunération, constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié »¹⁴⁵. Cette durée de travail doit donc être stipulée au contrat ou avoir été contractualisée pour que celle-ci devienne intouchable et nécessite l'accord du salarié pour être modifiée¹⁴⁶. A défaut, le salarié ne peut pas refuser une modification de ses horaires dès lors qu'elle n'emporte pas modification d'un élément de son contrat de travail. Dans un arrêt du 4 mai 2011, la Cour de cassation a retenu que « l'employeur avait unilatéralement réduit la durée du travail de la salariée, lui occasionnant une perte de rémunération, pour en déduire que cette modification du contrat de travail faisait produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse »¹⁴⁷. Le refus du passage à temps partiel ne constitue alors ni une faute ni un motif de licenciement du salarié¹⁴⁸.

Il faut toutefois retenir que l'employeur bénéficie d'un certain nombre d'outils pour ajuster la durée du travail des salariés en fonction des fluctuations de l'activité de l'entreprise. Si un salarié ayant été embauché à temps partiel est trop souvent sollicité de par les heures complémentaires, ou si l'employeur souhaite le faire passer à temps plein pour répondre à une augmentation de la charge de travail, il peut alors exiger la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein¹⁴⁹.

¹⁴² C.trav., art.L.3123-13

¹⁴³ Cass., soc., 15 sept. 2021, n°19-19.563

¹⁴⁴ Cass., soc., 30 mars 2011, n°09-70.853

¹⁴⁵ Cass., soc., 8 juill. 2015, n°14-12.305

¹⁴⁶ Cass., soc., 26 oct. 2011, n°09-72.351

¹⁴⁷ Cass., soc., 4 mai 2011, n°10-14.767

¹⁴⁸ C.trav., art.L.3123-4

¹⁴⁹ Cass., soc., 14 mai 1987, n°84-43.829, Bull. civ. V, n° 337

Mais qu'en est-il du salarié embauché par le biais d'un contrat court pour subvenir à un surplus d'activité de l'entreprise ? Le recours à ces contrats est strictement encadré par la législation française¹⁵⁰ afin d'éviter les manoeuvres abusives de l'employeur. En effet, pour éviter un recrutement de personnel par le biais d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur pourrait préférer avoir recours à une succession de contrats courts. Dans ce cas, la requalification de la relation de travail à durée déterminée sera effectuée en relation de travail à durée indéterminée par le juge prud'homal suite à une succession de CDD injustifiée¹⁵¹. Dans un arrêt du 7 juillet 2010, la Cour de cassation a estimé que « les rapports entre les partiels sont considérés comme s'inscrivant dans une durée indéterminée depuis le premier CDD conclu. Le salarié peut alors prétendre au paiement des périodes dites interstitielles, c'est à dire les périodes s'intercalant entre deux CDD inclus dans la requalification. Il faut pour cela qu'il se soit tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail »¹⁵². Cela peut caractériser un abus à partir du moment où l'employeur invoque un soit disant accroissement d'activité pour avoir recours à un CDD, qui serait en réalité fictif et ne servirait qu'à invoquer la possibilité de recourir à un tel contrat.

La Cour de cassation affirme à propos des CDD que « l'absence d'écrit ou de la mention relative à la durée du travail sur laquelle se sont accordées les parties, ou encore de la répartition de cette durée sur la semaine ou le mois¹⁵³, entraîne une présomption simple de travail à temps complet. Il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition »¹⁵⁴. En l'absence d'une telle mention, la base hebdomadaire sera donc celle des trente-cinq heures.

Les heures supplémentaires doivent permettre à l'employeur de répondre à un pic d'activité exceptionnel¹⁵⁵. La multiplication de ces heures supplémentaires, accomplies de façon habituelle, a toutefois pour effet d'augmenter la durée du travail. La Cour de cassation a affirmé dans un arrêt du

¹⁵⁰ C.trav., art.L.1242-2

¹⁵¹ C.trav., art.L.1245-1 et L.1243-11

¹⁵² Cass., soc., 7 juill. 2010, n°08-40.893

¹⁵³ C.trav., art.L.3123-6

¹⁵⁴ Cass., soc., 25 fév. 2004, n°01-46.541, Bull. civ. V, n° 63

¹⁵⁵ Cass., soc., 12 sept. 2018, n°17-15.924

27 mars 2013 le principe selon lequel « le refus du salarié d'exécuter ces heures supplémentaires ne constituera pas une faute, à moins que son contrat prévoit qu'il ne pourra pas refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui seront demandées »¹⁵⁶. Si le salarié vient à refuser ces heures supplémentaires de son plein gré, l'employeur devra alors se fonder sur le contingent annuel des heures supplémentaires qu'il peut exiger. Les hauts magistrats tendent également à assurer une certaine protection du salarié contre les recours abusifs à ces heures supplémentaires, en affirmant « qu'un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires, au cas où l'employeur ne l'aurait pas prévenu suffisamment tôt »¹⁵⁷.

Ce recours aux heures supplémentaires renvoie à une autre notion, qui est celle du droit au repos, notion constitutionnellement reconnue au travailleur¹⁵⁸. La jurisprudence tend en effet à protéger le salarié de certains abus qui peuvent le priver de ce droit et ainsi compromettre son état de santé. Dans un arrêt du 7 mars 2017, la Cour d'appel de Colmar a retenu que « lorsque l'employeur ne respecte pas les limites maximales de la durée du travail, il ne peut pas reprocher à son salarié de s'assoupir au travail »¹⁵⁹. Dès lors, s'il y a lieu à un licenciement pour faute, celui ci sera réputé comme étant sans cause réelle et sérieuse. Le Conseil constitutionnel a par ailleurs affirmé que « le droit au repos des salariés est un élément de la protection de leur santé »¹⁶⁰.

« En cas de non respect de l'employeur de ce droit au repos, il peut être exposé à des sanctions civiles et des sanctions pénales. Les dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail¹⁶¹, relatives à la preuve du nombre d'heures de travail accomplies, n'ont pas vocation à s'appliquer en matière de respect des temps de repos minimaux. C'est donc à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié d'un repos quotidien et d'un repos hebdomadaire conformes aux prescriptions nationales et européennes »¹⁶².

¹⁵⁶ Cass., soc., 27 mars 2013, n°11-19.734, RDT 2013. 491, obs. Pontif

¹⁵⁷ Cass., soc., 8 sept. 2021, n°19-16.908

¹⁵⁸ Préamb. Const. du 27 oct. 1946, al.11

¹⁵⁹ CA Colmar, 7 mars 2017, n°15-03.621

¹⁶⁰ Déc. n°2002-465 DC du 13 janvier 2003

¹⁶¹ C.trav., art.L.3171-4

¹⁶² RIEUBON (D.), *op. cit.*

Cette préservation du salarié contre les abus éventuels dont il pourrait faire l'objet au cours d'un accroissement d'activité tend à renvoyer à l'obligation de sécurité de résultat dont est tenu l'employeur à son égard.

B. L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

L'employeur qui recrute un salarié est tenu à son égard d'une obligation dite de résultat en matière de santé et de sécurité au travail. Cette obligation implique que l'employeur doit « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés »¹⁶³. L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, il doit l'empêcher de se produire. Les droits du salarié à la sécurité et à la dignité ne sont alors pas de simples objectifs non contraignants puisqu'ils doivent être effectifs¹⁶⁴. Cette responsabilité de l'employeur est donc d'autant plus importante en présence d'un accroissement d'activité de l'entreprise, qui peut contribuer à une dégradation importante de la santé du salarié au travers de la pression engendrée.

Cette obligation en matière de santé et de sécurité au travail renvoie à la protection du salarié contre le harcèlement moral. A ce titre, l'employeur doit « prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral »¹⁶⁵. La Cour de cassation précise que « cette obligation impose à l'employeur de veiller à l'adaptation de ces mesures pour prendre en considération les éventuels changements de circonstances et tendre vers l'amélioration des situations existantes »¹⁶⁶. Une exigence de prévention est posée avec des principes généraux de prévention qui doivent être respectés par l'employeur¹⁶⁷, constituant une sorte de guide pour prendre les mesures nécessaires.

Cette obligation de sécurité contre le harcèlement moral est apparue pour la première fois avec les arrêts dit « Amiante »¹⁶⁸ de la Cour de cassation, qui permet de mettre en jeu la responsabilité de

¹⁶³ C.trav., art.L.4121-1

¹⁶⁴ BOURGEOT (S.), BLATMAN (M.) « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. Soc.* 2006, p. 653 : « La santé des salariés constitue une valeur primordiale qu'il importe de défendre efficacement »

¹⁶⁵ C.trav., art.L.1152-4

¹⁶⁶ Cass., soc., 17 fév. 2016, n°14-24.011

¹⁶⁷ C.trav., art.L.4121-2

¹⁶⁸ Cass., soc., 28 fév. 2002, Amiante, n°00-11.793, Publié au bulletin

l'employeur simplement en constatant que le résultat escompté n'a pas été atteint. Cette obligation de sécurité de résultat a fait l'objet de nombreux débats doctrinaux, qui avait des conséquences très sévères pour l'employeur. Monsieur Mouly parlait en ce sens « d'obligation de sécurité de résultat absolue »¹⁶⁹. La Cour de cassation a ainsi consolidé sa propre jurisprudence en reprenant l'exigence d'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat¹⁷⁰, en confirmant que « l'exposition à un risque avéré pour la santé est suffisante, peu importe que le salarié subisse concrètement un dommage »¹⁷¹. La Cour de cassation attribue ainsi au salarié une protection absolue, en affirmant que « le simple manquement à des prescriptions légales, ou aux mesures préventives mises en place sur le fondement de l'article L. 4121-1 du Code du travail, caractérise un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, ce manquement causant nécessairement un préjudice au salarié »¹⁷². En ce sens, le professeur Verkindt proposait une vision intermédiaire, contribuant à ce que « le résultat suppose de veiller à l'effectivité et à l'adaptation des mesures prises par l'employeur ». Le résultat ne serait donc pas l'absence d'atteinte à la santé et à la sécurité mais des mesures rationnelles, pertinentes et adéquates prises par l'employeur¹⁷³.

Cette automatisation de la responsabilité de l'employeur a évolué avec l'arrêt Air France¹⁷⁴ de la Cour de cassation, qui pose le principe selon lequel « ne méconnaît pas son obligation légale l'employeur qui, premièrement justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par la loi ». Madame Gauriau affirme notamment que « le durcissement de l'obligation de sécurité d'abord annoncé en considération de l'impératif d'effectivité qui garantit la réalisation concrète d'un droit à la santé et à la sécurité des travailleurs, et par la suite observé¹⁷⁵ franchit ici une nouvelle étape »¹⁷⁶. L'employeur reste toutefois tenu d'une obligation de sécurité importante, impliquant que celui ci doit tout de même protéger son salarié contre les agissements et les

¹⁶⁹ MOULY (J.), « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue? », *JCP*, n°321, 2010

¹⁷⁰ Cass., soc., 28 fév. 2006, Bull. civ. n°87

¹⁷¹ Cass., soc., 6 oct. 2010

¹⁷² Cass., soc., 13 déc. 2006, Bull. civ. n°373

¹⁷³ VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail, l'ère de la maturité », *Sem. Soc. Lamy*, n°239, 2008, p.239

¹⁷⁴ Cass., soc., 25 nov. 2015, Air France, n°14-24.444, Publié au bulletin

¹⁷⁵ MOULY (J.), *op. cit.*

¹⁷⁶ GAURIAU (R.), « Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral », *Revue de droit du travail*, n°6, 2021, p.376

conséquences du harcèlement moral. Ainsi, la Cour de cassation retient que « manque à son obligation de sécurité l'employeur qui, alerté par un courrier de l'avocat du salarié, n'engage aucune action pour déceler les éléments permettant de diagnostiquer un risque de souffrance au travail pouvant constituer des faits de harcèlement moral »¹⁷⁷.

Selon la Cour de cassation, « le salarié qui s'estime victime de harcèlement doit rapporter les faits qui permettent au juge de présumer l'existence d'un harcèlement »¹⁷⁸, qui doit, dans son appréciation souveraine, prendre en compte les éléments en question « dans leur ensemble et apprécier si les faits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral »¹⁷⁹. L'employeur peut renverser la présomption en « démontrant que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement »¹⁸⁰. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, le doute bénéficiant au salarié. Ce régime de preuve en matière de harcèlement est aujourd'hui disposé dans le Code du travail¹⁸¹.

Le harcèlement moral peut être caractérisé de par les méthodes de management utilisées pour répondre aux enjeux d'un accroissement d'activité de l'entreprise. Madame Asquinazi-Bailleux considère à ce propos qu'il « peut sembler évident que la liberté de l'employeur d'organiser son entreprise trouve des limites lorsque la sécurité des travailleurs est susceptible d'être compromise »¹⁸². Dans le même sens, Madame Leborgne-Ingelaere indique que « le pouvoir de gestion connaît des limites tenant au nécessaire respect de la dignité et de la santé des salariés »¹⁸³.

Dans le cadre de la relation de travail qui est une relation de pouvoir, l'effectivité d'un droit du salarié suppose avant tout son opposabilité au pouvoir. Monsieur Collet-Thiry affirme en ce sens

¹⁷⁷ Cass., soc., 14 juin 2016, n°14-28.872

¹⁷⁸ Cass., soc., 22 mars 2017, n°15-26.838

¹⁷⁹ Cass., soc., 21 mars 2018, n°16-29.073 ; 24 sept. 2008, n° 06-45. 579, D. 2008. 2423, obs. L. Perrin

¹⁸⁰ Cass., soc., 16 mai 2012, n°10-10.623 P et 10-15.238 P, Dalloz actualité, 7 juin 2012, obs. J. Siro

¹⁸¹ C.trav., art.L.1154-1 et s.

¹⁸² ASQUINAZI-JBAILLEUX (D.), « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP S*, n°1393, 2010.

¹⁸³ LEBORGNE-INGELAERE (C.), « Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur : le harcèlement moral en question », *JCP S*, n°1125, 2010.

qu'« un droit du salarié ne serait purement théorique s'il devait céder devant le pouvoir de l'employeur au seul motif que le pouvoir est premier »¹⁸⁴.

La sécurité et la dignité du salarié doivent ainsi s'imposer au pouvoir de l'employeur, qui en sont des limites impératives. Le Professeur Verkindt écrit que « l'impératif de santé domine le pouvoir de direction (...) et les décisions qui le manifestent peuvent être suspendues »¹⁸⁵ et que « rien, ni le travail, ni la subordination, ni les conditions dans lesquelles ce travail s'effectue, ne peut justifier la moindre atteinte à la dignité »¹⁸⁶.

De même, Monsieur le Conseiller Bailly expose que « l'obligation de sécurité (...) vient limiter le pouvoir de direction dont dispose l'employeur dans l'organisation de l'entreprise et du travail »¹⁸⁷.

Monsieur le Professeur Lyon-Caen constate l'existence d'un « mouvement profond de soumission progressive de la gestion des organisations et des personnes à des canons destinés à assurer la protection de la santé mentale »¹⁸⁸.

Ce recours à des méthodes de management pour le moins délicates peut compromettre l'état de santé du travailleur. Ainsi, la caractérisation de biais tendant au contournement de la législation sociale par l'employeur peut contribuer à une dégradation de la relation employeur-salarié.

¹⁸⁴ COLLET-THIRY (N.), *L'encadrement contractuel de la subordination*, thèse de doctorat en droit privé sous la direction de TEYSSIE (B.), Université Panthéon-Assas (Paris), 2012, p.500

¹⁸⁵ VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail vs pouvoir de direction : un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. Soc.* 2008, p.520

¹⁸⁶ VERKINDT (P.-Y.), « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. Soc.*, 2008, p.634.

¹⁸⁷ BAILLY (P.), « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », *Sem. Soc. Lamy*, n°1346, 25 mars 2008, p.6

¹⁸⁸ LYON-CAEN (A.), « L'évaluation des salariés », *D.* 2009, p. 1124.

Titre 2. L'émergence de biais tendant au contournement de la législation sociale

Malgré un encadrement des conditions de travail du salarié pour lui assurer une certaine protection au cours d'un accroissement d'activité, il est possible de constater l'émergence de biais pouvant contourner la législation sociale. L'employeur peut user de méthodes pouvant contribuer à une exploitation du travailleur (chapitre 1) qui ont des conséquences directes sur l'état de santé du salarié (chapitre 2).

Chapitre 1. La mobilisation de biais par l'employeur tendant à une potentielle exploitation du travailleur

Lorsque l'entreprise est confrontée à un accroissement de son activité, une augmentation considérable de la charge de travail s'impose à l'employeur ainsi qu'à ses salariés. Certaines évolutions législatives ont ainsi contribué à assouplir les possibilités de recours au salarié. Toutefois, une possible exploitation du salarié peut être caractérisée avec l'augmentation des pouvoirs de l'employeur pendant cette période (paragraphe 1), qui tend à constater que la protection du travailleur peut être insuffisante (paragraphe 2).

Paragraphe 1. Les pouvoirs accrus de l'employeur durant l'accroissement d'activité

Afin de répondre aux objectifs et aux enjeux dus à un accroissement d'activité de l'entreprise, l'employeur se voit attribuer des possibilités qui ne seraient pas possibles en temps normal. Ce dernier peut notamment fortement solliciter ses salariés pour répondre aux objectifs fixés (A). Cet accroissement de pouvoirs peut néanmoins conduire à l'utilisation de moyens détournés pour atteindre ces mêmes objectifs (B).

A. La forte sollicitation possible du travailleur par l'employeur

La loi dite El Khomri du 8 août 2016¹⁸⁹ et les ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017¹⁹⁰ ont eu pour finalité de contribuer à un certain assouplissement des mesures législatives concernant les conditions de travail des salariés posées par le Code du travail. « Une commande exceptionnelle comme un manque de main-d'œuvre ponctuel autorisent l'employeur à adapter l'emploi du temps du salarié aux temps de l'entreprise en mettant en place des heures supplémentaires, la modulation de la durée du travail, une activité partielle ou encore des astreintes »¹⁹¹. Cette perspective devait permettre l'employeur de faire appel à ses travailleurs dans le cadre de circonstances exceptionnelles afin de subvenir aux besoins de l'entreprise. Toutefois, ces dérogations peuvent faire l'objet d'un détournement de leur objectif initial pour être utilisées à des fins d'exploitation abusive du travailleur. En effet, « l'augmentation de la durée du travail par le biais des heures supplémentaires intervenues dans la limite du contingent dont l'employeur dispose légalement et décidée en raison des nécessités de l'entreprise n'entraîne pas modification du contrat de travail¹⁹². L'accomplissement d'heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur qui n'a, depuis la loi du 20 août 2008¹⁹³, plus à en informer l'inspecteur du travail. L'exécution de ces heures supplémentaires s'impose donc au salarié »¹⁹⁴. Ainsi, « son licenciement pour faute grave est justifié par le refus, sans motif légitime, d'accomplir, à titre exceptionnel, des heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, pour effectuer un travail urgent »¹⁹⁵. Le refus n'est pas plus justifié par le retard de paiement de l'intégralité des heures supplémentaires, s'il est exceptionnel et lié à la complexité de la mise en place d'un nouveau

¹⁸⁹ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016

¹⁹⁰ Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, *J.O.* 23 sept. 2017

¹⁹¹ MAILLARD-PINON (S.), « Contrat de travail : modification », *Répertoire de droit du travail*, Février 2021 (actualisation : Mars 2022)

¹⁹² Cass., soc., 9 mars 1999, n°96-43.718, *Dr. soc.* 1999. 566, étude Waquet

¹⁹³ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, *J.O.* 21 août 2008

¹⁹⁴ MAILLARD-PINON (S.), *rép. cit. prec.*

¹⁹⁵ Cass., soc., 26 nov. 2003, n°01-43.140

système de paie¹⁹⁶.

Ces dispositions tendent alors à remettre en cause le repos quotidien dont peut bénéficier le salarié, qui doit être au minimum de onze heures consécutives contribuant à la préservation de son intégrité ainsi que de sa santé¹⁹⁷. Une dérogation à cet article vient affirmer que dans des cas d'urgence, le travailleur peut voir cette durée de repos quotidien diminuée¹⁹⁸. Cela suscite dès lors une grande inquiétude dans la mesure où l'employeur peut invoquer l'urgence en vue de solliciter son travailleur et ainsi diminuer son temps de repos assuré initialement.

De même, le Code du travail précise que « 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 consécutives »¹⁹⁹. Cette attribution d'une pause au cours de la prestation de travail permet de préserver d'une autre façon l'intégrité et la santé du travailleur, en lui garantissant un temps de repos compatible avec ses conditions de travail. Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation semble avoir complètement changé de position dans l'interprétation de ces dispositions au travers d'un arrêt du 12 octobre 2004, dans lequel elle affirme que « l'employeur peut faire appel à son travailleur au cours de son temps de pause si l'intervention s'avère nécessaire »²⁰⁰. Encore une fois, une dérogation aux droits du travailleur dans le cadre de l'exercice de sa prestation de travail peut être relevée. Les objectifs relatifs à un assouplissement des mesures dans lesquelles l'employeur peut faire appel à ses travailleurs peut faire craindre une exploitation à des fins expressément abusives et injustifiées, tendant dès lors à remettre en cause la considération du travailleur.

Les nombreuses dérogations attribuées à l'employeur lors d'un accroissement d'activité²⁰¹ tendent à constater que ce dernier est placé en position de domination vis à vis de ses travailleurs. Ces mesures législatives visant à assouplir les situations dans lesquelles l'employeur peut faire appel à

¹⁹⁶ Cass., soc., 9 févr. 2011, n°09-42.582

¹⁹⁷ C.trav., art.L.3131-1

¹⁹⁸ C.trav., art.L.3131-2 et L.3131-3

¹⁹⁹ C.trav., art.L.3121-16

²⁰⁰ Cass., soc., 12 oct. 2004, « la période de pause, qui s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité ».

²⁰¹ C.trav., art.L.3121-21

ses salariés de manière plus intensive peuvent conduire à une exploitation corrompue visant uniquement à satisfaire des intérêts personnels.

Conformément à l'article L. 3121-9 du Code du travail²⁰², le salarié peut être contraint à une astreinte, période au cours de laquelle ce dernier doit se tenir à disposition en cas d'intervention nécessaire dans l'entreprise. Malgré le texte affirmant que le salarié ne se tient pas à la disposition permanente de l'employeur, il est judicieux de relever que ce dernier doit toutefois répondre à des exigences tel que se trouver proche des locaux en cas d'intervention nécessaire. « L'astreinte permet ainsi à l'employeur d'accroître le temps au cours duquel le salarié est à sa disposition et constitue donc un outil permettant « aux employeurs de recourir au travail à la demande »²⁰³ »²⁰⁴. Au cours de la période d'astreinte, le travailleur se voit dès lors priver de sa liberté normalement garantie en dehors de son contrat de travail de par « l'employeur qui se trouve ainsi investi sur habilitation législative, d'une faculté de prononcer une sorte « d'assignation à domicile », normalement seul apanage du juge pénal »²⁰⁵.

Dans un arrêt en date du 9 septembre 2003²⁰⁶, la Cour de Justice de l'Union Européenne (anciennement Cour de Justice des Communautés Européennes) vient notamment affirmer que la période d'astreinte imposée au travailleur est constitutif de temps de travail effectif, tendant dès lors à certifier une certaine domination de l'employeur.

Les dérogations ainsi attribuées à l'employeur tendent à caractériser le recours à des moyens détournés pour parvenir à des fins professionnelles.

B. Le recours à des moyens détournés pour parvenir à des fins professionnelles

Malgré un assouplissement des mesures législatives permettant la sollicitation du salarié pour répondre à un accroissement d'activité, l'employeur est tenu de respecter un certain nombre d'obligations pour ne pas contribuer à une dégradation de l'état de santé de celui-ci. L'encadrement

²⁰² C.trav., art.L.3121-9

²⁰³ DOCKES (E.), « Le pouvoir dans les rapports de travail, essor juridique d'une nuisance économique », *Dr. Soc.*, 2004, p. 620

²⁰⁴ COLLET-THIRY (N.), thèse cit. prec.

²⁰⁵ C.proc.pen., art.723-30

²⁰⁶ CJCE, 9 sept. 2003, aff. C-151/02, Jaeger relatif à la distinction entre l'astreinte et le temps de travail effectif

des conditions de recrutement mais également de travail des salariés peut contribuer au contournement de la législation sociale par l'employeur avec l'emploi de moyens détournés. Lorsque l'entreprise fait face à un accroissement de son activité, l'employeur peut être tenté d'avoir recours à des stagiaires pour répondre à l'augmentation de la charge de travail et ainsi éviter de recruter du personnel par le biais d'un contrat de travail. Bien que les stages prennent de plus en plus d'importance dans le parcours professionnel avec les effets positifs en matière de qualification, le recours aux intéressés caractérise de nombreux abus. Certains employeurs multiplient le recours aux stagiaires pour l'accomplissement de tâches professionnelles sans pour autant passer par une embauche. Cette « rotation de stagiaires » est alors une solution qui offre l'intérêt de fournir une main d'oeuvre qualifiée, peu rémunérée et aisément renouvelable²⁰⁷. Cet abus est notamment caractérisé lorsque, lors d'un contrôle de l'URSSAF, « le redressement était relatif à l'emploi dissimulé de 576 salariés, du fait du recours à une association lui servant d'écran, et dont les factures ne précis(aient) pas l'identité des salariés, leur salaires, ni leurs jours d'intervention »²⁰⁸. Afin de renforcer la qualité des stages proposés mais surtout limiter ce recours abusif aux stagiaires par les organismes d'accueil, la loi du 10 juillet 2014²⁰⁹ a instauré un plafond maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément au sein d'un même organisme d'accueil, plafond calculé sur la base de son effectif²¹⁰. Dans ce sens, un décret du 26 octobre 2015²¹¹ a précisé les modalités de calcul de ce plafond, qui est fixé à trois stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est compris entre 0 et 19 personnes et à 15 % de l'effectif pour ceux dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 personnes²¹². Cette limitation restreint alors l'employeur qui pouvait être tenté de faire appel à un nombre illimité de stagiaires pour effectuer des prestations de travail et échapper aux aspects financiers découlant de l'embauche²¹³.

²⁰⁷ AUBERT-MONPEYSSSEN (T.), EMERAS (M.), « Travail illégal », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Octobre 2010 (actualisation : Janvier 2021)

²⁰⁸ Cass., civ. 2e, 15 nov. 2005, n°04-30.373

²⁰⁹ Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, *J.O.* 11 juill. 2014

²¹⁰ Réponse ministérielle à question écrite n° 3043 (Mme Rabault) (JOAN Q 9 janvier 2018, p. 225)

²¹¹ Décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil, *J.O.* 28 oct. 2015

²¹² C.educ., art.R.124-10

²¹³ C.trav., art.L.1254-15

Cet encadrement du recours aux stagiaires a contribué à l'émergence d'autres moyens de contournement de la législation sociale, notamment la sollicitation dite « borderline » du salarié à temps partiel. Il est possible pour l'employeur de demander l'accomplissement d'heures complémentaires pour pallier à un surplus d'activité. Toutefois, un salarié à temps partiel ne peut pas effectuer des heures complémentaires « ayant pour effet de porter la durée de travail accomplie au niveau de la durée légale de travail »²¹⁴. Le salarié à temps partiel peut à ce titre refuser d'accomplir les heures complémentaires demandées par son employeur²¹⁵. Cependant, le lien de subordination découlant du contrat de travail²¹⁶ ne permet pas au salarié de refuser d'effectuer ces heures complémentaires si elles ne caractérisent pas une durée de travail hebdomadaire de trente-cinq heures. Bien que l'accomplissement de ces heures complémentaires puisse donner lieu à une majoration de rémunération²¹⁷, l'employeur peut solliciter son salarié de telle sorte à répondre à l'augmentation de la charge de travail sans se voir opposer la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein²¹⁸.

Cette sollicitation dite « borderline » du salarié renvoie à une autre problématique, qui est celle de la polyvalence. Cette qualification « d'employé polyvalent » occulte la question de la nature du travail en optant pour une appellation vide de sens, en ce qu'aucune tâche ne lui est inhérente. Les tâches que le salarié devra exécuter ne sont connues que par leur énumération et peuvent correspondre à n'importe quel aspect de l'activité de l'entreprise²¹⁹. Pour éviter le recrutement de nouveaux personnels par le biais de contrats courts, l'employeur peut décider de distribuer les tâches liées à cet accroissement d'activité aux équipes déjà présentes.

²¹⁴ C.trav., art.L.3123-17

²¹⁵ C.trav., art.L.3123-20

²¹⁶ Cass. soc., 13 nov. 1996, Société Générale, n°94-13.187, Bull. civ. V, no 386, « Le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. »

²¹⁷ C.trav., art.L.3123-19, « Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

²¹⁸ L'employeur peut demander au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires sans atteindre le seuil de majoration de la rémunération pour répondre aux objectifs professionnels.

²¹⁹ La prestation de travail du salarié est « définie » plus au regard de l'activité de l'entreprise qu'au regard du travail à effectuer (souvent d'ailleurs la qualification précise le secteur d'activité : par exemple « employé polyvalent de station service »). L'employeur entend se réserver la faculté d'adapter l'emploi du salarié aux nécessités de l'entreprise, comme il le ferait avec une clause de variation. L'indétermination est alors d'autant plus grande que l'activité de l'entreprise est diversifiée.

Paragraphe 2. Une protection encore insuffisante du travailleur contre la potentielle exploitation

Malgré une volonté du législateur de consacrer une certaine considération du travailleur pendant la période d'accroissement d'activité de l'entreprise, ce dernier peut parfois être victime d'une violation de ses droits par son employeur (A), tendant à se demander si l'employeur ne serait-il pas devenu le nouveau législateur de la relation de travail avec son salarié (B)?

A. L'atteinte aux droits et libertés individuels du travailleur par l'employeur

« Le travail subordonné est inévitablement générateur de risques²²⁰ pour les droits fondamentaux que sont la santé et la dignité²²¹. Concernant la santé²²², les risques de pathologies mentales²²³ viennent s'ajouter aux risques d'atteinte physique, comme le reconnaissent le législateur²²⁴ et les partenaires sociaux²²⁵. Ce travail subordonné est également susceptible de méconnaître la dignité avec le harcèlement, l'atteinte aux libertés fondamentales ou encore la réduction du salarié à l'état « d'être de travail »²²⁶ »²²⁷.

Cette atteinte aux droits et libertés individuels du salarié par l'employeur, dont la réalisation est encore plus probable lors d'un accroissement d'activité, a suscité de vives réactions et de nombreux débats notamment dans le droit européen. Le juge administratif, ayant été saisi quant à la validité du

²²⁰ SANDRET (N.), « Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail », *Dr. Ouv.*, n°750, 2011, p. 12

²²¹ Charte des droits fond. de l'UE, art.31, « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »

²²² La « bonne santé » s'entendant, comme le souligne Monsieur le Docteur Sandret (N. Sandret, « Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail », *Dr. Ouv.* 2001, p. 11), non pas seulement de l'absence de pathologie, mais de la détention « des moyens d'un cheminement personnel et original vers un état de bien-être physique, mental et social » (définition de Monsieur C. Dejours).

²²³ VADAM (P.), « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. Ouv.*, 2008, p. 313

²²⁴ La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de « modernisation sociale » a modifié le texte de l'article L. 4121-1 du Code du travail en y insérant une référence à la « santé mentale ».

²²⁵ L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail s'est efforcé d'améliorer la détection et le traitement des situations de travail pathogènes.

²²⁶ GREVY (M.), « Vidéosurveillance des salariés dans l'entreprise : une atteinte par nature disproportionnée aux droits de la personne », *Dr. Ouv.*, 2010, p.81

²²⁷ COLLET-THIRY (N.), thèse cit. prec.

décret du 31 décembre 2001²²⁸, a posé plusieurs questions au juge communautaire « ayant trait à la compatibilité du système français d'équivalence avec le droit communautaire »²²⁹. Le juge de Luxembourg a ainsi estimé que « la directive communautaire sur le temps de travail²³⁰ s'oppose à un système d'équivalence lorsque le respect de l'intégralité des prescriptions minimales de la directive, destinées à protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs, n'est pas assuré, renvoyant à la comptabilisation intégrale des heures de présence comme heures de travail et du respect de la durée maximale hebdomadaire de travail »²³¹.

En application de cette décision, le Conseil d'Etat annule le décret précité. Cependant, cette annulation est prononcée seulement « en tant qu'il ne fixe pas les limites dans lesquelles doit être mis en oeuvre le régime des équivalences qu'il définit pour garantir le respect des seuils et plafonds communautaires. De même, il est enjoint au Premier ministre de prendre, dans un délai de trois mois (...) le décret en Conseil d'Etat nécessaire au regard des motifs de cette décision »²³². En particulier, la Haute juridiction administrative considère que le décret peut définir un rapport d'équivalence pour l'appréciation des règles relatives aux durées maximales du travail, hebdomadaire et quotidienne, fixées par le droit national.

La question se pose quant à la possibilité d'un régime d'équivalence pouvant continuer à s'appliquer à ces durées maximales du travail. Cela renvoie à une problématique, qui est celle du respect des droits de l'homme au travail. La personne du travailleur doit en effet « bénéficier d'une limitation raisonnable de sa durée du travail et de son droit au repos afin de pouvoir exercer ses droits fondamentaux, notamment à la santé et à une vie familiale normale »²³³.

« Cette décision du juge administratif appelle alors à plusieurs observations, notamment sur le rapport d'équivalence appliqué à la durée de travail maximale hebdomadaire absolue de 48 heures²³⁴. En effet, celle-ci continuerait d'être reportée à un niveau plus élevé, dans une proportion

²²⁸ Décret n°2001-1384 du 31 décembre 2001 pris pour l'application de l'article L. 212-4 du code du travail et instituant une durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif, *J.O.* 3 janv. 2002, texte n°9

²²⁹ CE, 3 déc. 2003, Dr. ouvrier 2003-153, obs. A. Johansson et F. Meyer

²³⁰ Directive 93/104/CE, consolidée dans la directive 2003/88

²³¹ CJCE, 1^{er} déc. 2005, aff. C-14-04, D. 2006, IR p. 12

²³² CE, 3 déc. 2003, cit. préc.

²³³ Conv. EDH, art.8

²³⁴ C.trav., art.L.3121-20

variable suivant l'équivalence prévue par chaque décret »²³⁵. Le juge communautaire note que « le système français des équivalences est de nature à imposer au travailleur concerné un temps de travail global pouvant atteindre, voire même dépasser, 60 heures par semaine, excédant manifestement la durée maximale hebdomadaire communautaire de 48 heures, comprenant les heures supplémentaires pour chaque période de sept jours »²³⁶.

Le juge communautaire considère que « la notion de « temps de travail » constitue une notion de droit communautaire qui doit bénéficier d'une application uniforme dans l'ensemble des Etats membres »²³⁷. Le salarié est dès lors considéré comme « étant en temps de travail pour la totalité de présence sur le lieu de travail, sans référence au critère interne d'effectivité du travail »²³⁸. Egalement, « la durée maximale de travail est une règle du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa santé »²³⁹.

En conséquence, le juge communautaire retient que « le salarié ne doit pas être astreint à une présence physique sur son lieu de travail, et donc à une durée de travail, supérieure à 48 heures par semaine »²⁴⁰. Egalement, il affirme que « les autres seuils et plafonds communautaires, notamment la période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives²⁴¹, doivent être intégralement respectés, en appliquant le droit interne à la lumière du droit communautaire pour atteindre le résultat prévu par la directive »²⁴².

Malgré une tentative du droit européen de remédier à ces situations potentiellement abusives d'exploitation du travailleur pour répondre à un surcroît d'activité, l'employeur semble être, de par ces dispositions législatives françaises, le nouveau législateur de la relation de travail.

²³⁵ MINE (M.), « Equivalences, durée raisonnable du travail et droit au repos », *Revue de droit du travail*, 2006, p.104

²³⁶ CJCE, M. Dellas, aff. *prec. cit*

²³⁷ CJCE, M. Dellas, aff. *prec. cit*

²³⁸ CJCE, M. Dellas, aff. *prec. cit*

²³⁹ CJCE, 5 oct. 2004, aff. C-397-01, § 100

²⁴⁰ CJCE, 13 nov. 1990, aff. C-106-89, spéc. § 8

²⁴¹ C.trav., art.L.3131-1

²⁴² CJCE, 30 sept. 2003, aff. C-224-01, spéc. § 32

B. L'employeur, nouveau législateur de la relation de travail ?

Les dispositions législatives tendant à accroître les pouvoirs de l'employeur à l'encontre de son salarié pendant un accroissement d'activité peuvent caractériser une situation de domination voire de toute puissance. Ces dérogations visant à assouplir le recours au travailleur ont contribué à une disparition presque totale de la protection qui leur est normalement garantie.

Le contrat de travail tend alors à concéder à l'employeur un pouvoir envers le salarié²⁴³, pouvoir qui se manifeste par des actions unilatérales²⁴⁴ mais qui se fonde en réalité sur un accord de volonté originel. En effet, le contrat de travail est un contrat dit synallagmatique, qui renvoie à ce que « les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres »²⁴⁵, mais qui ne peut être valide que s'il y a « consentement des parties »²⁴⁶. Le Professeur Dockès explique à ce titre qu'« un pouvoir juridique doit venir d'un acte juridique. Cet acte qui habilite l'employeur à détenir un pouvoir sur son salarié est le contrat individuel de travail. C'est parce que le salarié y a consenti par contrat que l'employeur est doté d'un pouvoir »²⁴⁷. Le Professeur Lyon-Caen considère dans cette même optique que « l'employeur tire son pouvoir du contrat »²⁴⁸. Autrement dit, le salarié est réputé avoir accepté le fait que l'employeur puisse avoir des pouvoirs accrus à son encontre pendant un accroissement d'activité avec la conclusion du contrat de travail. Ce contrat investit l'employeur d'un pouvoir, qui en identifie le contenu²⁴⁹ et en trace les limites²⁵⁰.

En dehors des prévisions possibles du droit positif tendant à la protection du salarié, l'employeur détient de facto un pouvoir à son encontre pouvant être encore plus accru en présence de certaines circonstances exceptionnelles. « Ce constat de l'existence d'un pouvoir patronal extra-juridique

²⁴³ DOCKES (E.), « Droit du Travail », *Dalloz*, 4e éd., 2009, p.83 : « le pouvoir juridique est une faculté concédée par le contrat de travail »

²⁴⁴ FROSSARD (J.), « Les recours à l'action unilatérale », *Dr. Soc.*, 1987, p.496

²⁴⁵ C.civ., art.1106

²⁴⁶ C.civ., art.1128

²⁴⁷ DOCKES (E.), « Droit du Travail », *Dalloz*, 4e éd., 2009, p.90

²⁴⁸ LYON-CAEN (G.), « Le pouvoir dans l'entreprise », in PELISSIER (J.), dir., *Le pouvoir du chef d'entreprise*, *Dalloz*, coll. Thèmes et commentaires, 2002, p.6

²⁴⁹ V. infra n°223

²⁵⁰ V. infra n°291

résulte d'une observation d'ordre chronologique ou historique²⁵¹, où les employeurs ont exercé un pouvoir de décision et de contrainte envers les salariés et ce bien avant d'y être habilités par le droit. Le Professeur Dockès souligne en ce sens que « le fait du pouvoir est premier. Les employeurs n'ont pas attendu l'autorisation de la loi ou du contrat pour commander leurs salariés »²⁵². Il ajoute que ce pouvoir est « l'expression d'une capacité d'influence de l'employeur renvoyant à une influence prépondérante, qui trouve sa source en dehors du droit et notamment du contrat, qui ne provient d'aucune norme mais de simples éléments de fait générateurs d'un déséquilibre économique et social »²⁵³. Ainsi, la détention des moyens de production, de domination économique ou encore de pénurie d'emploi placent le salarié en position d'infériorité et le contraignent à se conformer aux exigences de l'employeur²⁵⁴.

Cette capacité d'influence de l'employeur peut ainsi être définie comme « l'aptitude d'un individu à contraindre plus ou moins étroitement les actions et le consentement d'un autre, sans titre ou droit particulier mais parce qu'il est, en raison de circonstances factuelles, en mesure de le faire »²⁵⁵. Il s'agit ainsi d'un pouvoir factuel²⁵⁶ ou encore d'un « pouvoir-rapport social »²⁵⁷, renvoyant à l'application d'une forme de « loi du plus fort ». Cela peut notamment renvoyer à la possibilité pour l'employeur de refuser au salarié une prise de congés pendant un accroissement d'activité de l'entreprise. Après en avoir informé le CSE, l'employeur peut refuser au salarié de prendre un ou plusieurs congés s'il estime que cela aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise²⁵⁸. Cette faculté de refus attribuée à l'employeur tend à remettre en cause les droits à la

²⁵¹ La création du droit du travail découle de la volonté de protéger le salarié, qui était la partie faible dans la relation de travail, suite aux nombreuses luttes ouvrières du XIX^e siècle.

²⁵² DOCKES (E.), « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in PELISSIER (J.), *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Dalloz, 2004, p.203

²⁵³ DOCKES (E.), « Le pouvoir dans les rapports de travail, essor juridique d'une nuisance économique », *Dr. Soc.*, 2004, p.620

²⁵⁴ MOUSSY (P.), DUFRESNE-CASTETS (M.-L.), « A propos du retour en force de la loyauté contractuelle », *Dr. Ouv.*, 2006, p.573

²⁵⁵ JEAMMAUD (A.), « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », in JEAMMAUD (A.), dir., *Le pouvoir de l'employeur*, Sem. Soc. Lamy, suppl n°1340 du 11 février 2008

²⁵⁶ LOKIEC (P.), *Contrat et pouvoir, essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, LGDJ, thèse de doctorat en droit privé sous la direction de LYON-CAEN (A.), Paris, 2004, p.14

²⁵⁷ JEAMMAUD (A.), « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », art. prec.

²⁵⁸ C.trav., art.L.3142-113

santé et au repos reconnus au salarié qui, pouvant avoir une fragilisation de son état physique et mental due à la forte pression, se voit alors encore plus réduit au statut « d'être de travail »²⁵⁹. Cet accroissement des pouvoirs de l'employeur peut dès lors contribuer à la dégradation directe de l'état de santé du salarié.

²⁵⁹ GREVY (M.), *prec.*

Chapitre 2. L'impact direct des biais sur la santé du travailleur

Les dérogations législatives favorables à l'employeur pour la sollicitation de son salarié pendant un accroissement d'activité de l'entreprise peut contribuer à une mise en danger de son état de santé. Il conviendra ainsi de déterminer les motifs tendant à la dégradation de l'état de santé du travailleur (paragraphe 1) afin de déduire quelles en sont les conséquences (paragraphe 2).

Paragraphe 1. Les motifs de la dégradation de l'état de santé du travailleur

Les nombreuses dérogations législatives pouvant prêter à des utilisations abusives par l'employeur contribuent directement à la dégradation de l'état de santé du travailleur. Cela se traduit notamment par une absence de reconnaissance du travail et des efforts effectués dans le cadre d'un accroissement d'activité de l'entreprise (A) mais également par le ressenti du travailleur qui peut interpréter les méthodes de management de son supérieur hiérarchique comme du harcèlement (B).

A. Une reconnaissance du travail et des efforts effectués parfois négligée

L'accroissement d'activité au sein d'une entreprise renvoie à la possibilité pour le salarié d'être fortement sollicité pour répondre à une augmentation de la charge de travail. Toutefois, cette situation peut laisser à plusieurs problématiques, notamment celle de la considération du travailleur quant aux efforts et au travail fournis. Tous les salariés n'ont en effet pas tous la même capacité à gérer la pression dans leur environnement professionnel, nécessitant des méthodes de management adaptées à chacun selon leur personnalité et leur résistance. L'INRS affirme en ce sens que « adapter le travail à l'Homme, c'est tenir compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé »²⁶⁰.

Cette présence d'enjeux et d'objectifs liés à une surcharge de travail peuvent contribuer à ce que certains managers, eux mêmes soumis à une certaine pression, pratiquent un management pouvant s'apparenter à de l'agressivité. La Cour de cassation considère en ce sens que « les méthodes de management agressives de l'employeur, telle que le management par la peur, ayant une répercussion sur l'état de santé du salarié, en provoquant un état de souffrance au travail, à laquelle s'ajoute une dégradation de ses conditions de travail, caractérise un manquement de l'employeur à

²⁶⁰ Rapport de l'INRS - Introduction à la prévention, 2014

son obligation de prévention des risques professionnels »²⁶¹. Ces pratiques peuvent alors être caractérisées de « dangereuses » puisqu'elles vont directement contribuer à la dégradation de l'état de santé des travailleurs, qui doit a contrario être impérativement préservée²⁶².

Cette dégradation de l'état de santé du travailleur peut se traduire par des pressions en matière d'objectifs qui sont imposées à tout le personnel. La Cour de cassation a notamment relevé cette présence de pressions avec « un changement régulier des superviseurs et une modification des équipes qui crée un climat d'instabilité et de stress »²⁶³. Les salariés peuvent développer un certain stress lorsqu'ils sont privés d'une certaine stabilité professionnelle, notamment l'instauration d'un climat de confiance avec ses collègues et sa hiérarchie. Le salarié disposant de repères durables dans son environnement professionnel lui permet d'avoir des conditions de travail optimales et ainsi une bonne performance de travail²⁶⁴.

Ces pressions peuvent également se traduire avec « la mutation de salariés d'une opération à une autre à titre de sanction, des notations constantes avec leurs supérieurs hiérarchiques sans explication sur la méthodologie appliquée, des convocations à des débraies qui s'apparentent plus à des entretiens disciplinaires et parfois à l'issue desquels les salariés ressortent régulièrement en pleurs »²⁶⁵. Ces pressions sont très souvent caractérisées en présence d'un accroissement d'activité de l'entreprise, qui conduisent à ce que le supérieur hiérarchique n'accepte pas qu'une erreur soit commise et tendent alors à la multiplication de réprimandes²⁶⁶. « Sur ce point, les hauts magistrats suivent leur jurisprudence qui reconnaît à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et de discipline, la faculté de faire des remarques et des critiques en lien avec le travail »²⁶⁷. Toutefois, « les critiques, reproches, avertissements répétés et injustifiés²⁶⁸, brimades, injures, menaces, gestes et paroles déplacés, propos discriminatoires accompagnés de propos désobligeants, de pressions

²⁶¹ Cass., soc., 6 déc. 2017, n°16-10.885

²⁶² C.trav., art.L.4121-1

²⁶³ Cass., soc., 3 avril 2019, n°18-10.611

²⁶⁴ Cela renvoie à l'adage *Mens sana in corpore sano*, se traduisant par « Un esprit sain dans un corps sain »

²⁶⁵ Cass., soc., 3 mars 2021, n°19-24.232

²⁶⁶ Lorsque le salarié fait l'objet de reproches fréquents, il peut développer un sentiment de ne pas être productif tendant à une baisse voire un anéantissement de ses capacités.

²⁶⁷ GAURIAU (R.), « Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral », rev. cit. prec.

²⁶⁸ Cass., soc., 16 avr. 2008, n°06-41.999 P, D. 2008. 2306, obs. M.-C. Amauger-Lattes, I. Desbarats, C. Dupouey

quotidiennes ainsi que d'un manque de respect du salarié²⁶⁹, doivent demeurer étrangers au pouvoir de direction de l'employeur »²⁷⁰.

Bien souvent, ces pressions en matière d'objectifs liés à une augmentation de la charge de travail renvoie à une autre problématique qui est celle du « flicage ». La Cour de cassation condamne dans ce sens « une organisation de travail très hiérarchisée qui se traduit par « une surveillance de travail assimilable à du flicage », où les salariés étaient soumis à une écoute permanente par casque pendant leur appel, au chronométrage systématique de leurs pauses, à l'interdiction de s'absenter pour aller aux toilettes, hors temps de pause, sous peine de conséquences sur leurs « statistiques d'appels » et leur prime »²⁷¹. Madame Gauriau affirme que « dans le sens des préconisations de la CNIL, la Cour estime que, si un employeur peut fixer les conditions et limites de l'utilisation des outils informatiques, cela doit être justifié par un intérêt légitime et proportionné à l'objectif poursuivi²⁷². Par conséquent, si l'employeur est libre en vertu de son pouvoir de direction de mettre en place un système de contrôle et de surveillance des salariés, celui-ci ne doit pas être mis en œuvre à l'insu des salariés²⁷³»²⁷⁴. Egalement, le professeur Fantoni relève que « les outils technologiques sont au cœur de l'organisation du travail dans les centres d'appels téléphoniques. Ils mesurent et contrôlent toutes les activités : la durée et la fréquence de chaque appel, les pauses ainsi que les temps moyens de leur prise en charge. Les interruptions sont enregistrées et les appels sont distribués automatiquement. Les superviseurs directs ou d'autres membres de la hiérarchie du centre d'appels peuvent écouter en permanence les téléopérateurs. Les superviseurs sont eux-mêmes surveillés »²⁷⁵. Ce recours au « flicage », dont le terme n'est pas juridique, peut alors être un moyen pour le supérieur hiérarchique de s'assurer que la prestation de travail soit bien effectuée. Toutefois, cela est également perçu par le salarié comme une injustice et un manque de confiance.

²⁶⁹ Cass., soc., 20 juin 2013, n°10-20.507 P, D. 2013. 1629

²⁷⁰ Cass., soc., 24 nov. 2009, n°08-43.047

²⁷¹ Cass., soc., 3 mars 2021, n°19-24.232

²⁷² C.trav., art.L.1121-1

²⁷³ DE GIVRY (V.-E.), « TIC et surveillance du salarié : regards de la CNIL », *JCP S*, 2013, p.1394

²⁷⁴ GAURIAU (R.), « Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral », rev. cit. prec.

²⁷⁵ FANTONI (S.), « Difficultés juridiques posées par l'impact des TIC sur la santé au travail », *Travail et Protection sociale*, n°3, 2005

« Le contrôle managérial reste très présent, l'autonomie est sous contrainte en dépit de l'auto gestion et de l'indépendance du travail »²⁷⁶.

Cette notion dite de flicage peut renvoyer à la problématique quant à la considération des contrats courts ayant été conclus pour répondre à un accroissement d'activité de l'entreprise. Initialement recruté en qualité de renfort pour les équipes, le nouveau salarié peut en réalité être considéré comme un poids de par son inexpérience²⁷⁷. Une absence d'accompagnement, aussi bien des collègues que de la hiérarchie, peut être caractérisée de par le peu de temps disponible pour atteindre les objectifs. Bien souvent, les contrats courts sont ainsi livrés à eux mêmes et sont réduits à l'accomplissement de tâches dites « ingrates », qu'ils sont contraints d'accepter pour avoir un revenu²⁷⁸. Malgré l'obligation de formation de l'employeur²⁷⁹, celle ci est en pratique fréquemment négligée à cause d'un manque de temps.

Cette absence de considération du salarié en contrat court renvoie à un trouble pouvant entraîner une altération de sa santé due à une dégradation de ses conditions de travail, qui est le bore out. Il s'agit d'une notion relativement nouvelle, qui renvoie à un excès d'ennui au travail, commençant à émerger suite à la prise de conscience des conséquences de cet ennui professionnel²⁸⁰. La Cour d'appel de Paris a en ce sens retenu que « la dégradation de l'état de santé du salarié est due à son manque d'activité professionnelle, qui est constitutif de la part de l'employeur d'un véritable harcèlement moral »²⁸¹. Cette absence de considération du travailleur tendant à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral²⁸²

²⁷⁶ GROSJEAN (V.) et RIBERT-VAN DE WEERDT (C.), « Vers une psychologie ergonomique du bien-être et des émotions : les effets du contrôle dans les centres d'appels », *Le travail humain*, vol. 68, n°4, 2005, p. 355-378.

²⁷⁷ Afin d'être opérationnel et pouvoir accomplir les tâches qui lui sont confiées, il sera nécessaire de former le salarié sur tous les aspects qui l'exigent. Ces formations, qui vont cependant être effectuées sur le temps de travail, vont contribuer à la suspension des tâches qui peuvent être urgentes. Le salarié va ainsi être considéré comme faisant perdre du temps de par son manque d'expérience, dans une période où a contrario il faut en gagner.

²⁷⁸ Officiel Prévention Santé et Sécurité au travail, « Précarité de l'emploi et risques professionnels », Avril 2016

²⁷⁹ C.trav., art.L.6321-1

²⁸⁰ CASTEL (D.), « Fournir du travail, la base de toute relation de travail », *Contrat de travail - Obligations de l'employeur*, Juris associations, n°622, 2020, p.12

²⁸¹ CA Paris, 2 juin 2020, n°18-05.421

²⁸² C.trav., art.L.1152-4

renvoie à une problématique plus inquiétante, qui est la qualification d'un bore out pendant un surplus d'activité. L'accroissement d'activité se rapportant à une augmentation de la charge de travail, et permettant le recrutement de salariés par le biais de contrats courts pour renforcer les équipes, comment la qualification d'un excès d'ennui professionnel est-elle possible ?

Le docteur Lecomte affirme notamment que « de par la prise de conscience quant à l'état de santé des salariés permettant une productivité optimale, il est clair que les organisations ne peuvent plus se contenter d'engranger des bénéfices. Elles doivent se soucier également des personnes et de leur environnement. Cette prise en considération du travailleur tend à l'émergence du terme « d'entreprise humaniste », qui s'efforce d'offrir des conditions de travail épanouissantes à leurs salariés qui passent par un bon environnement de travail, des outils qui leur permettent d'accomplir leur prestation de travail mais également des tâches et des missions qui leur permettent de se sentir estimés à leur juste valeur »²⁸³. Dans le même sens, madame Riaud affirme que « les entreprises humanistes seraient alors l'avenir du monde du travail. Les salariés n'ont pas envie d'être les pions des actionnaires, ils souhaitent trouver un travail dans lequel ils se sentent considérés et utiles. Aujourd'hui, le modèle du chef surpuissant imposant ses règles de fonctionnement est clairement rejeté puisqu'ils sont habités par un esprit de partage. »²⁸⁴

Encore très présent dans le monde professionnel, ce modèle contribue à la caractérisation d'un management s'apparentant à du harcèlement.

B. Un management pouvant être assimilé à une forme de harcèlement pour le travailleur

La forte sollicitation des salariés pour répondre aux enjeux découlant de l'augmentation de la charge de travail peut contribuer à l'apparition de certaines méthodes de management pouvant s'apparenter à de l'acharnement, et donc à du harcèlement moral. La Cour de cassation a notamment affirmé dans un arrêt du 10 novembre 2009 que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa

²⁸³ LECOMPTE (J.), « Plus les salariés se sentent respectés, plus ils se montrent motivés et reconnaissants », *Emploi et Travail*

²⁸⁴ RIAUD (M.), INTERVIEW - « L'entreprise humaniste, pour mieux résister à la crise »

dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »²⁸⁵. Cette décision tend à reconnaître l'existence d'un lien explicite entre l'organisation du travail et le harcèlement moral subi, pourvu que le salarié démontre une dégradation de ses conditions de travail individuellement ressentie²⁸⁶.

Les méthodes de management subies par le salarié peuvent caractériser un harcèlement moral dit institutionnel ou organisationnel²⁸⁷. Cette notion a été consacrée par le tribunal correctionnel de Paris dans l'affaire France Télécom, qui se caractérise par « des agissements répétés, appréhendés au regard d'une politique d'entreprise déstabilisante et menée au plus haut niveau de la hiérarchie, de dimensions institutionnelles et collectives »²⁸⁸. Monsieur Adam affirme en ce sens que « cette politique vient à structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité de salariés, ayant pour conséquence la dégradation de leurs conditions de travail qui tend à outrepasser les limites du pouvoir de direction »²⁸⁹.

« La fixation d'objectifs inatteignables témoigne d'une politique d'accroissement de la charge de travail participant à une pression néfaste pour la santé des salariés »²⁹⁰. Lorsqu'il met en œuvre une telle politique, l'employeur doit « avoir conscience du risque encouru par leur salarié et il lui appartient donc de prendre des mesures propres à l'en préserver »²⁹¹. En l'absence de tels objectifs, la Cour de cassation a en outre admis « l'illicéité de modes de rémunération incitant à augmenter leur charge de travail au risque de compromettre leur santé »²⁹². Il a été relevé en ce sens que « la fixation d'une rémunération sur les objectifs a pour corollaire la prise en compte de l'évaluation de la charge de travail »²⁹³. De même, peuvent « constituer des pratiques révélant l'existence d'un

²⁸⁵ Cass., soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321

²⁸⁶ BEAL (S.), TERRITOIRE (C.), « Harcèlement moral et méthodes de gestion », *JCP E*, 2010, p.1424

²⁸⁷ GAURIAU (R.), « Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral », rev. cit. prec.

²⁸⁸ TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 13 déc. 2019, n°0935790257

²⁸⁹ ADAM (P.), « Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail », *Dr. soc.*, 2020, p.49

²⁹⁰ ROUSSEL (M.), « Évaluation du salarié – Encadrement des dispositifs d'évaluation », *Répertoire de droit du travail*, Avril 2021

²⁹¹ Cass., civ. 2e, 8 nov. 2012, n°11-23.855, inédit

²⁹² Cass., soc., 13 juin 2007, n°04-44.551, inédit

²⁹³ MAZARS (M.-F.), « La charge de travail en questions », *Dr. ouvrier*, 2012, p.225

harcèlement moral les « critères mouvants de réussite et d'échec »²⁹⁴, les pressions en matière d'objectifs, associés à une organisation très hiérarchisée se traduisant par une surveillance des prestations décrites comme du « flicage », ainsi que l'analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail²⁹⁵, l'absence de corrélation entre les objectifs fixés et les moyens dont dispose le salarié²⁹⁶»²⁹⁷.

Selon la Dares, « devoir se dépêcher, être constamment interrompu pour une tâche plus urgente ou ne pas avoir les moyens de faire correctement son travail augmentent le ressenti du manque de reconnaissance »²⁹⁸. « Outre ses conséquences sur la santé, un rythme de travail excessif est également susceptible de caractériser une atteinte à la dignité du salarié en ce qu'elle l'astreint à une sujétion qu'il n'a pas à subir, en ce qu'elle le réduit à l'état d'« être de travail »²⁹⁹ déshumanisé, totalement absorbé par ses fonctions »³⁰⁰. La Cour de cassation a en ce sens « reconnu un employeur coupable du délit de « soumission de personnes vulnérables à des conditions de travail indignes » après avoir relevé que « les cadences et les conditions matérielles de travail que l'employeur imposait aux salariés, faisant d'eux « le prolongement d'une machine-outil », étaient incompatibles avec la dignité humaine » »³⁰¹.

La question peut alors se poser quant à « la gratuité des actes telle que la valorisation du salarié dans un système où l'objet social et la raison d'être de l'entreprise se résume à enrichir ses actionnaires le plus possible. Le temps passé à rayonner gratuitement de gratitude est donc, du point de vue de l'actionnaire, une sorte d'abus de bien social, sauf s'il peut être établi que cela augmente

²⁹⁴ SANCHEZ-MAZAS (M.), « Enjeux éthiques et socialité au défi dans le phénomène du harcèlement psychologique », *Éthique publique*, vol. 11, n°2, 2009, p.52

²⁹⁵ Cass., soc., 2 mars 2021, n°19-24.232, inédit

²⁹⁶ Cass., soc., 24 sept. 2014, n°12-28.257, inédit

²⁹⁷ ROUSSEL (M.), *cit. prec.*

²⁹⁸ Dares, « Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative », rapport d'études, août 2022, n°33

²⁹⁹ GREVY (M.), *op. cit.*, p.81

³⁰⁰ COLLET-THIRY (N.), thèse cit. prec.

³⁰¹ Cass., crim., 4 mars 2003, n°02-82.194, Bull. Civ. V, n°58

la performance des gens »³⁰². Une problématique peut reposer sur le fait que le salarié n'est bien souvent pas estimé dans son entièreté en présence d'enjeux liés à un accroissement d'activité puisque « lorsqu'il fait face à des difficultés, celui-ci se présente à son supérieur avec ses blessures mais est tout de même renvoyé au combat. Toujours aussi blessé, mais avec une armure renforcée par quelques techniques de communication ou de management des émotions »³⁰³.

Le salarié est alors souvent sujet à une baisse voire une perte de motivation due à une absence de considération de leur supérieur hiérarchique. En effet, sept salariés français sur dix estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur dans leur travail³⁰⁴. Cette absence de reconnaissance concerne directement les N+1 puisque 72% des salariés s'estiment reconnus par leurs collègues, 68% par leurs clients, 55% par leurs collègues d'autres services, mais seulement un sur deux par son supérieur³⁰⁵. « En cause, une certaine déshumanisation du travail, liée aux technologies numériques³⁰⁶. En effet, la reconnaissance passe par les échanges humains et la rencontre³⁰⁷. Cela est dû à un manque de temps, une surcharge de travail ou encore une indisponibilité, qui font que les managers ont souvent le sentiment eux mêmes de ne pas être reconnus par leur hiérarchie ou leurs équipes »³⁰⁸.

Ces agissements ont pour le moins de sérieuses conséquences, l'absence de considération étant la première cause de mal-être au travail³⁰⁹. En effet, le manque de reconnaissance triple le risque de maladie et double celui d'état dépressif chez les salariés³¹⁰.

³⁰² BLANC-SAHNOUN (P.), « Dans l'entreprise vouée aux profits, le manager ne doit pas oublier de manifester sa gratitude envers les salariés », 2017

³⁰³ BLANC-SAHNOUN (P.), art. cit. prec.

³⁰⁴ Etude de 2018 d'Odoxa-Dentsu Aegis Network

³⁰⁵ Enquête de 2016 de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

³⁰⁶ Enquête de 2016 de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

³⁰⁷ BECKER (L.) « Pratiquer la reconnaissance au travail », Dunod, 2018

³⁰⁸ Christophe Laval, chargé de cours à HEC Montréal, professeur à l'université de Laval au Québec et co-auteur, avec Jean-Pierre Brun, du "Pouvoir de la reconnaissance au travail" (Eyrolles, 2018)

³⁰⁹ Cela représente un impact bien plus important sur le bien être au travail des travailleurs que le travail sous pression effectué avec une certaine considération.

³¹⁰ Etude de 2016 de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

« A contrario, le pouvoir de la reconnaissance est énorme puisqu'elle a un impact direct sur le turnover, l'absentéisme, l'engagement, la conflictualité et, à l'arrivée, les comptes d'exploitation. Cela s'explique par le fait que plus l'autre a le sentiment d'exister, plus il est suscité chez lui le besoin d'offrir en retour »³¹¹. « C'est la raison pour laquelle la reconnaissance suscite autant d'implication et de motivation chez ceux qui la reçoivent que de déception et d'amertume chez ceux qui en sont privés. Pourtant, 13% à peine des DRH envisagent de faire quelque chose pour vanter auprès de leurs managers les vertus du « bonjour, merci, good job » adressés à leurs équipes »³¹². Cette problématique tend alors à renvoyer au fait que les managers d'équipe devraient davantage être orientés vers du management assimilable à un leader plutôt que renvoyant à l'image du chef se contentant de donner des directives et retenant uniquement les erreurs commises³¹³. L'emploi de ces méthodes mais également des conditions de travail infligées tendent alors à une dégradation importante de l'état de santé du salarié.

Paragraphe 2. Les conséquences de la dégradation de l'état de santé du travailleur

Les abus dont peut faire l'objet le travailleur au cours d'un accroissement d'activité de l'entreprise contribuent à la dégradation directe de son état de santé. Cela est notamment dû à la présence massive de risques psychosociaux (A) qui engendre alors une augmentation du risque de réalisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles (B).

A. La présence massive de RPS

L'augmentation de la pression subie par le salarié provoquée par un accroissement d'activité de l'entreprise relève souvent d'un « management inapproprié ou d'enjeux inatteignables »³¹⁴. Cette situation favorise l'apparition de risques pouvant gravement nuire à sa santé, qui sont les risques psychosociaux (RPS). Bien que la notion ne fasse l'objet d'aucune définition juridique propre, les RPS revêtent une importance particulière de par leur omniprésence dans l'environnement

³¹¹ LLEDO (P.-M.), directeur de recherche en neurosciences au CNRS

³¹² Etude de l'Anact de 2016

³¹³ Le leader contribuerait à guider et motiver ses équipes, à les faire se sentir soutenues, considérées et ainsi atteindre voire dépasser les objectifs fixés.

³¹⁴ DEJOURS (C.), *interv. cit. prec.*

professionnel³¹⁵. Le collègue d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux considère notamment que « le risque psychosocial pour la santé n'est pas sa manifestation mais son origine. Il définit le risque psychosocial comme « le risque pour la santé mentale, physique et sociale, engendré par les conditions d'emplois, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » »³¹⁶.

En ce sens, la Dares a démontré que « l'exposition des salariés aux RPS ne cesse de croître notamment sous l'influence de la situation économique des établissements dans lesquels ils travaillent »³¹⁷. Les salariés sont ainsi davantage exposés aux RPS lorsqu'ils sont confrontés à un accroissement d'activité, nécessitant une préservation encore plus accrue de leur état de santé. Cette préservation de la santé des travailleurs doit se faire au travers du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)³¹⁸, l'employeur ayant l'obligation d'envisager les actions de prévention contre la réalisation de ces RPS³¹⁹. L'ANI du 19 juin 2013³²⁰ adresse à ce titre une forte recommandation à l'employeur pour que « cette prévention fasse l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales, qui peut reposer sur une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) »³²¹.

Ainsi, « les conditions de travail en elles-mêmes sont susceptibles d'être pathogènes, impliquant que les exigences de sécurité et de dignité doivent les modifier »³²². Le Professeur Dejours rappelle à ce titre « qu'a été établie l'existence de relations spécifiques entre les effets nocifs des conditions de travail (conditions physiques, chimiques et biologiques) et les maladies du corps, [et] entre les effets délétères de l'organisation du travail (division technique du travail et système de contrôle, de

³¹⁵ HARRAMI (S.), « RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie textile au Maroc : le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés », *Gestion et management*, Montpellier, 2020.

³¹⁶ Etude de l'INRS de 2017

³¹⁷ Etude de la Dares de 2016

³¹⁸ C.trav., art.R.4121-1

³¹⁹ C.trav., art.L.4121-1

³²⁰ Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 « Qualité de vie au travail »

³²¹ Rapport de l'INRS de 2015

³²² COLLET-THIRY (N.), thèse cit. prec.

surveillance, de direction, de hiérarchie...) et les maladies mentales »³²³. Cela correspond notamment à « de fortes exigences de travail ou demandes psychologiques, tels que la quantité de travail, son intensité ou encore un travail morcelé ; un faible contrôle sur son travail de par des marges de manoeuvre limitées, une participation faible voire inexistante aux décisions concernant l'organisation de son travail ou encore l'utilisation de ses propres compétences ; un faible soutien social quant à l'aide et la reconnaissance du travail fourni par les collègues et la hiérarchie »³²⁴.

« Le caractère objectivement pathogène de l'organisation du travail justifie à lui seul la suspension des décisions patronales, indépendamment de toute intention de nuire de l'employeur. Comme le souligne Madame Asquinazi-Bailleux, « il s'agit de sanctionner des organisations du travail pathogènes, qui dégradent les conditions matérielles, humaines et relationnelles de travail »³²⁵ »³²⁶. Ce déséquilibre entre de fortes exigences et un manque d'autonomie renvoie au « job strain », qui se traduit par « une situation de travail tendue »³²⁷. Les signataires de l'ANI du 2 juillet 2008³²⁸ ont identifié parmi les facteurs de stress, différentes situations professionnelles liées à diverses prérogatives de l'employeur. Sont ainsi visés « l'organisation et les processus de travail, l'aménagement du temps de travail, les dépassements excessifs et systématiques d'horaires, le degré d'autonomie, la charge de travail réelle manifestement excessive, les objectifs disproportionnés ou mal définis, la mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, les conditions et l'environnement de travail (environnement agressif, bruit, promiscuité, chaleur, substances dangereuses) ». L'employeur est donc « responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail »³²⁹.

³²³ DEJOURS (C.), « L'évolution de la souffrance est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail », in WOLMARK (C.), dir., *La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ?*, Controverse, RDT, 2010, p.9

³²⁴ Modèle de Karasek

³²⁵ ASQUINAZI-BAILLEUX (D.), « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP S*, 2010, p.1393

³²⁶ COLLET-THIRY (N.), thèse cit. prec.

³²⁷ Modèle de Karasek

³²⁸ Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

³²⁹ BONNECHERE (M.), « L'affirmation et l'invocation des droits fondamentaux individuels et collectifs au travail », *Dr. Ouv.*, 2011, p.2

En présence d'un accroissement d'activité de l'entreprise, la pression est telle que l'intensité et le temps de travail comprend des notions d'exigences psychologiques et d'efforts, renvoyant à des contraintes de rythme, l'exigence d'objectifs irréalisables ou flous ou encore une exigence de polyvalence non maîtrisée³³⁰. Il a notamment été déduit que « la durée hebdomadaire de travail apparaît être un facteur de surexposition aux RPS. Déclarer travailler fréquemment plus de 48 heures par semaine est corrélé aux exigences du travail, aux exigences émotionnelles, aux difficultés dans les rapports sociaux et relations de travail et à l'insécurité socio-économique. Ce résultat souligne l'existence d'un phénomène de cumul des pénibilités physiques et psychosociales, qui peut avoir des conséquences particulièrement nuisibles pour la santé physique et mentale »³³¹. Les salariés se voient alors adresser des exigences émotionnelles, liées à la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou encore de les simuler, provoquant l'apparition d'un sentiment de robotisation³³².

« Lorsque des émotions humaines sont en jeu, il est beaucoup plus difficile de réagir notamment en matière de pression due à un accroissement d'activité de faire face à ces exigences émotionnelles, qui peuvent être remises en cause par le manque d'autonomie des salariés. Cela renvoie à la possibilité d'être acteur dans son travail, et rejoint la notion de « latitude décisionnelle » qui inclut non seulement les marges de manoeuvre, la possibilité de s'auto organiser dans son travail mais également de participer aux décisions qui concernent sa propre activité ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences »³³³. Bien souvent, le salarié est totalement dépendant des volontés de son supérieur hiérarchique puisqu'il est question de répondre à des objectifs qui sont encore plus importants en cas d'accroissement d'activité contribuant au développement de l'entreprise. Le salarié va donc se sentir complètement délaissé, dévalorisé puisqu'il sera question d'une approbation systématique de son supérieur hiérarchique pour chaque action entreprise, approbation qui n'aurait peut être jamais été aussi indispensable en dehors de cet accroissement d'activité.

³³⁰ Modèle de Siegrist et de Karasek - INRS

³³¹ FONTAINE (R.), LENGAGNE (P.), SAUZE (D.), « L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? », *Economie et Statistique*, n°486-487, 2016, p. 103-128

³³² Les salariés peuvent se sentir comme robotisés puisqu'il est question d'une parfaite maîtrise de soi en toutes circonstances, que seule une machine par le biais d'un algorithme serait capable d'accomplir.

³³³ Modèle « job strain » de Karasek

Cette dévalorisation directe ou indirecte du travailleur peut contribuer à une dégradation des rapports sociaux au travail³³⁴, qui inclut les relations de travail avec les collègues et la hiérarchie. Si le travailleur ne va pas se sentir suffisamment en confiance, il va y avoir une remise en cause de ses compétences professionnelles, de son valeur, qui aura pour conséquence qu'il ne va plus accomplir les mêmes efforts que s'il se sentait considéré.

Lors d'un accroissement d'activité de l'entreprise, il peut également y avoir des conflits de valeur qui renvoient à « l'ensemble des conflits intra psychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales et personnelles des salariés. C'est notamment le cas lorsqu'un salarié accomplit un travail qu'il juge inutile ou fait la promotion d'une méthode qu'il sait inefficace.

Cela renvoie à l'insécurité de la situation de travail, qui comprend à la fois l'insécurité socio économique, soit la peur de perdre son emploi, et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail, c'est à dire dû à des restructurations ou encore des incertitudes sur l'avenir de son métier »³³⁵.

Ces RPS ou plutôt cette présence massive lors d'un accroissement d'activité contribue à une dégradation massive de l'état de santé du travailleur. Il développe du stress au travail dû à une incertitude quant à ses capacités personnelles et professionnelles, il se sent dévalorisé, il y a une absence réelle de considération d'autant plus quand le manager ne semble pas lui faire confiance. Les salariés peuvent également développer des troubles dans leur vie personnelle, avoir des pertes d'appétit, des troubles du sommeil, des difficultés à venir au travail, être stressés à longueur de temps et ainsi augmenter le risque de commission d'erreurs pouvant entraîner de nouvelles brimades du manager.

Il y a alors une augmentation de la possibilité de voir cette dégradation de l'état de santé du travailleur être requalifiée en accident du travail ou en maladie professionnelle.

B. L'augmentation du risque d'AT/MP

La dégradation de l'état de santé du salarié, due à la pression et aux enjeux de l'accroissement d'activité de l'entreprise, peut avoir de sérieuses conséquences pour l'employeur. Il va non

³³⁴ L'équilibre efforts-récompense est de la justice dite organisationnelle qui repose sur l'équité dans la distribution des ressources et des avantages au regard des efforts accomplis.

³³⁵ Rapport de l'INRS de 2016

seulement voir sa responsabilité engagée sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité en matière de santé au travail³³⁶, mais également subir des conséquences économiques en cas de réalisation d'AT/MP au sein de l'entreprise³³⁷. Les méthodes de management, parfois très virulentes envers les salariés, pratiquées lors d'un accroissement d'activité de l'entreprise peuvent contribuer à l'augmentation de la reconnaissance des AT/MP au sein d'une entreprise. Les burn out et autres dégradations de l'état de santé mentale liés au mauvais environnement de travail, mais également au stress et à la fatigue engendrée de par une très forte sollicitation, sont de plus en plus reconnus comme des AT/MP.

Selon le Code de la sécurité sociale, « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau »³³⁸. La reconnaissance d'une maladie professionnelle va permettre à la personne qui en est atteinte ou de ses ayant droits en cas de décès de bénéficier des mêmes prestations accordées en cas d'accident du travail. Toutefois, certains troubles à l'origine de la dégradation de l'état de santé du salarié ne sont pas reconnus comme possédant un caractère professionnel. Le salarié doit alors passer par le système de reconnaissance complémentaire des maladies professionnelles, qui concerne les maladies prévues dans un tableau mais dont toutes les conditions ne sont pas remplies³³⁹ et les maladies qui ne sont pas désignées dans un tableau de maladie professionnelle. Le système de reconnaissance complémentaire des maladies professionnelles a pour conséquence de ne pas faire bénéficier au salarié de la présomption tendant à l'origine professionnelle de sa maladie. Ce dernier va ainsi devoir démontrer le lien existant entre sa maladie et son environnement de travail.

Les dégradations de l'état de santé mentale, tel que le burn out, ne figurent dans aucun tableau de maladie professionnelle. Afin que ce syndrome d'épuisement professionnel soit reconnu en tant que tel, le salarié doit établir que cela a un lien direct et causé par le travail habituel et qu'il ait provoqué son décès ou une incapacité partielle permanente d'un taux égal à au moins 25%³⁴⁰. Par ailleurs, la

³³⁶ C.trav., art.L.4121-1

³³⁷ La caractérisation d'AT/MP au sein de l'entreprise contribue à considérablement augmenter les cotisations sociales dues par l'employeur. Ainsi, plus les AT/MP sont nombreux, plus l'employeur aura de dépenses en conséquence.

³³⁸ CSS., art.L.461-1

³³⁹ CSS., art.L.461-1 al.3

³⁴⁰ CSS., art.L.461-1 al.4 et R.461-8

loi du 17 août 2015³⁴¹ a amélioré la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques qui inscrit justement de les reconnaître comme des maladies professionnelles sur la base d'une expertise individuelle effectuée par les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)³⁴². Ces comités peuvent ainsi s'entourer de tout avis médical ou technique qu'ils estiment nécessaire à l'instruction du dossier³⁴³. Egalement, le décret du 7 juin 2016³⁴⁴ prévoit pour ces affections psychiques que « le Comité peut faire appel à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie chaque fois qu'il l'estime utile »³⁴⁵.

L'assurance maladie affirme que « les troubles psychosociaux (dépressions, burn out...) continuent leur hausse, qu'ils soient reconnus en maladie professionnelle (+6%) ou en accident du travail (+20 000 cas) »³⁴⁶. La jurisprudence tend à reconnaître dans le même sens « l'épuisement professionnel dû au mal être au travail au titre de maladie professionnelle »³⁴⁷.

Ce risque de qualification d'AT/MP est d'autant plus important lors d'un accroissement d'activité de l'entreprise, notamment si l'état de santé du salarié se trouve fragilisé suite à une diminution de son temps de repos par l'employeur et à une forte sollicitation. Dans ce sens, la Cour de cassation reconnaît « qu'un malaise qui se produit au temps et au lieu de travail est reconnu comme un accident du travail »³⁴⁸. Cette précarisation tend à une vigilance encore plus accrue de l'employeur au titre de son obligation de sécurité. Lorsqu'il y a la réalisation d'un AT/MP, cela peut entraîner un arrêt de maladie et ainsi une absence de personnel durant une période où il y a une augmentation de la charge de travail. L'employeur peut décider de distribuer la charge de travail aux salariés présents pour économiser de la main d'oeuvre et ainsi éviter des frais de recrutement³⁴⁹. Cette manoeuvre

³⁴¹ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

³⁴² Loi n°2015-994 du 17 août 2015 préc., art.27

³⁴³ CSS., art.D.461-27

³⁴⁴ Décret n°2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

³⁴⁵ CSS., art.D.461-27 préc.

³⁴⁶ « Accidents du travail et maladies professionnelles en entreprise : quel bilan 2019 ? », 20 oct. 2020

³⁴⁷ CA Paris, Pôle 6 - chambre 13, 14 mai 2021, n°18-10.518

³⁴⁸ Cass., Civ. 2, 9 sept. 2021, n°19-25.418

³⁴⁹ Selon l'Ecole du Recrutement, « le coût d'un recrutement se situe en moyenne entre 5 000 et 8 000 euros en France ».

peut toutefois caractériser un danger pour les salariés, avec l'augmentation du risque d'une dégradation de leur état de santé, qui peuvent se sentir submergés par la charge de travail qui sera encore augmentée. Le professeur Dejourns affirme en ce sens que « cela renvoie au surmenage, qui se traduit par une invasion des pensées liées au travail dans l'esprit d'une personne non seulement pendant le temps de travail mais également en dehors. Il apparaît quand il y a association entre surcharge de travail, sentiment d'échec et sentiment d'inutilité de l'effort »³⁵⁰. Cette méthode tendant à attribuer au salarié une qualification « d'employé polyvalent » favorise l'apparition de burn out, qui serait très certainement synonyme de nouveaux arrêts de travail dont l'origine serait purement professionnelle. L'employeur devra alors faire face à une nouvelle carence de personnel due à ses méthodes inappropriées, qui engendrera un coût important pour le financement des cotisations sociales.

Pour subvenir à cette carence de personnel, l'employeur peut recruter de nouveaux personnels par le biais de contrats courts. L'article L. 1244-1 du Code du travail³⁵¹ pose en effet le principe selon lequel « les dispositions de l'article L. 1243-11³⁵² ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ». Il doit toutefois veiller à ce que ces salariés soient suffisamment formés et informés pour pouvoir effectuer les prestations de travail³⁵³. Cela peut néanmoins renvoyer à une problématique, qui est celle du peu voire du manque de temps qu'ont les équipes et le supérieur hiérarchique. En effet, les personnels déjà présents tout comme les managers sont pris par leurs propres missions et n'ont donc pas ou peu de temps à consacrer aux nouveaux arrivants³⁵⁴. Les nouveaux salariés subissent alors à la fois la pression due à des contraintes temporelles, mais également le fait de ne pas être aussi productifs qu'il le serait souhaité. Cette absence d'expérience peut alors contribuer à les réduire à l'accomplissement de tâches ne requérant pas de responsabilités particulières, et pouvant être

³⁵⁰ Retranscription de son intervention à la commission d'information sur l'épuisement professionnel à l'assemblée nationale française, le 11 octobre 2016.

³⁵¹ C.trav., art.L.1244-1

³⁵² C.trav., art.L.1243-11 selon lequel « Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. »

³⁵³ C.trav., art.L.6321-1

³⁵⁴ L'accroissement d'activité de l'entreprise a en effet pour conséquence d'augmenter la charge de travail demandée, réduisant encore davantage le temps dont peuvent disposer les équipes.

immédiatement accomplies sans devoir passer par une quelconque formation. Ces situations peuvent alors contribuer à l'apparition de bore out chez ces salariés, qui traduit une réelle absence de considération par l'employeur, ou même à des abandons de poste venant à caractériser une nouvelle carence de personnel. L'employeur est ainsi confronté à un cercle vicieux.

Malgré une volonté d'accorder une protection au travailleur pendant l'accroissement d'activité de l'entreprise, qui se traduit par l'encadrement des conditions de travail par la législation sociale, celui-ci n'est pas pour autant préservé des abus relevant des méthodes utilisées par l'employeur. En effet, les enjeux liés à l'augmentation de la charge de travail mais également pouvant contribuer au développement de l'entreprise semblent primer sur la santé du travailleur, qui n'est alors peu voire pas considéré. Il semble revenir à l'état de « marchandise » ou « d'être de travail », en subissant des conditions de travail difficiles.

L'affaire *Robison v Flitwick Frames Ltd*³⁵⁵ de 1975 jugée au Royaume Uni désigne notamment cet abus de domination de la part de l'employeur, affaire dans laquelle un salarié s'est fait licencier pour avoir refusé de travailler au-delà de ses horaires alors que tous les autres salariés ont accepté ces conditions. L'argument relatif à la modification du contrat de travail a été rejeté au motif que cela n'était pas déraisonnable au vu de l'acceptation des conditions par tous les autres salariés. Cette acceptation de la domination de l'employeur parfois « absolue » sur ses salariés au travers de son pouvoir de subordination tend alors à remettre en cause la protection posée par la législation sociale.

En effet, malgré un encadrement législatif strict, les moyens utilisés par l'employeur tendent à contourner cette dernière et ainsi à échapper aux interdictions posées. Cela renvoie notamment à la situation où, en pratique, des salariés nécessitant de trouver un emploi sont prêts à accepter des conditions de travail précaires pour pouvoir survivre, notamment avec un recours aux CDD successifs. Une problématique se pose alors : comment le salarié peut-il réellement bénéficier d'une protection législative si l'employeur utilise des recours permettant de la contourner?

³⁵⁵ *Robison v Flitwick Frames Ltd*, 1975

BIBLIOGRAPHIE

Textes juridiques

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, *J.O.* 14 juillet 1906 p. 4831.

Loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales.

Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.

Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, *J.O.* 14 juin 1998, texte n°100.

Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, *J.O.* 25 nov. 2009.

Loi n°3103-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, *J.O.* 16 juin 2013.

Loi n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, *J.O.* 22 déc. 2015

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016.

Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, *J.O.* 31 déc. 2017.

Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, *J.O.* 11 août 2018.

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* 6 sept. 2018, texte n°1.

Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Loi n°2020-760 du 22 juin 2020 tendant à sécuriser l'organisation du second tour des élections municipales et communautaires de juin 2020 et à reporter les élections consulaires.

Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, *J.O.* 24 déc. 2021.

Ord. n°45-2259 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale.

Ord. n°45-2454 du 19 octobre 1945 fixant le régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles.

Ord. n°2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail, *J.O.* 27 juin 2014.

Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, *J.O.* 23 sept. 2017, texte n°33.

Décret n°85-1353 du 17 décembre 1985 relatif au code de la sécurité sociale, *J.O.* 21 déc. 1985.

Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail, *J.O.* 5 nov. 2008.

Décret n°2015-1865 du 30 décembre 2015 relatif aux bénéficiaires et aux prestations de la protection universelle maladie et à la cotisation forfaitaire prévue à l'article L. 381-8 du code de la sécurité sociale, *J.O.* 31 déc. 2015.

Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, *J.O.* 19 nov. 2016.

Décret n°2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, *J.O.* 28 déc. 2017.

Décret n°2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général.

Décret n°2022-374 du 16 mars 2022 relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles, *J.O.* 17 mars 2022.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 « Qualité de vie au travail »

Avenant n°2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail, art. 13.4

Textes européens

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme du 4 novembre 1950

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Directive n°93/104/CE

Directive 93/104/CE, consolidée dans la directive 2003/88

Jurisprudence européenne

CJCE, 13 nov. 1990, aff. C-106-89, spéc. § 8

CJCE, 9 sept. 2003, aff. C-151/02, Jaeger relatif à la distinction entre l'astreinte et le temps de travail effectif

CJCE, 30 sept. 2003, aff. C-224-01, spéc. § 32

CJCE, 5 oct. 2004, aff. C-397-01, § 100

CJCE, 1^{er} déc. 2005, aff. C-14-04, D. 2006, IR p. 12

Robison v Flitwick Frames Ltd, 2015

Jurisprudence interne

Déc. n°2002-465 DC du 13 janvier 2003

Cass., civ. 2e, 15 nov. 2005, n°04-30.373

Cass., civ. 2e, 8 nov. 2012, n°11-23.855

Cass., civ. 2, 9 sept. 2021, n°19-25.418

Cass., crim., 4 mars 2003, n°02-82.194, Bull. Civ. V, n°58

Cass., soc., 17 fév. 2016, n°14-24.011

Cass., soc., 29 oct. 1996

Cass. soc., 13 nov. 1996, Société Générale, n°94-13.187

Cass., soc., 18 nov. 1997, n°95-41.586

Cass., soc., 9 mars 1999, n°96-43.718, Dr. soc. 1999. 566, étude Waquet

Cass., soc., 9 mars 1999, n°96-44.080, Publié au bulletin

Cass., soc., 29 juin 1999, n°97-41.567, Publié au bulletin

Cass., soc., 15 juin 2000, n°98-42.873

Cass., soc., 28 fév. 2002, Amiante, n°00-11.793, Publié au bulletin

Cass., soc., 29 janv. 2003, n°01-41.006

Cass., soc., 1^{er} juill. 2003, n°02-30.576

Cass., soc., 26 nov. 2003, n°01-43.140
CE, 3 déc. 2003, Dr. ouvrier 2003-153, obs. A. Johansson et F. Meyer
Cass., soc., 21 janv. 2004, n°03-42.769
Cass., soc., 12 oct. 2004
Cass., soc., 28 fév. 2006, Bull. civ. n°87
Cass., soc., 13 déc. 2006, Bull. civ. n°373
Cass., soc., 24 janv. 2007, n°04-47.469
Cass., soc., 13 juin 2007, n°04-44.551
Cass., soc., 16 avr. 2008, n°06-41.999
Cass., soc., 10 déc. 2008, n°06-46.349
Cass., soc., 12 mars 2009, n°07-40.587
Cass., soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321
Cass., soc., 24 nov. 2009, n°08-43.047
Cass., soc., 2 juin 2010, n°08-40.628
Cass., soc., 6 oct. 2010
Cass., soc., 9 févr. 2011, n°09-42.582
Cass., soc., 16 mai 2012, nos 10-10.623 P et 10-15.238 P, Dalloz actualité, 7 juin 2012, obs. J. Siro
Cass., soc., 10 octobre 2012, n°11-10.455
Cass., soc., 20 juin 2013, n°10-20.507
Cass., soc., 25 sept. 2013
Cass., soc., 24 sept. 2014, n°12-28.257, inédit
Cass., soc., 11 mars 2015, n°13-11.590
Cass., soc., 25 nov. 2015, Air France, n°14-24.444, Publié au bulletin
Cass., soc., 16 mars 2016, n°14-22.143
Cass., soc., 18 mars 2016, n°14-20.433
Cass., soc., 14 juin 2016, n°14-28.872
Cass., soc., 14 déc. 2016, n°15-21.363
Cass., soc., 22 mars 2017, n°15-26.838
Cass., soc., 6 déc. 2017, n°16-10.885
Cass., soc., 14 fév. 2018, n°16-17.966, publié
Cass., soc., 21 mars 2018, n°16-29.073 ; 24 sept. 2008, n° 06-45. 579, D. 2008. 2423, obs. L. Perrin
Cass., soc., 3 avril 2019, n°18-10.611
Cass., soc., 2 mars 2021, n°19-24.232, inédit

Cass., soc., 3 mars 2021, n°19-24.232
CA Colmar, 7 mars 2017, n°15-03.621
CA Paris, 2 juin 2020, n°18-05.421
CA Paris, Pôle 6 - chambre 13, 14 mai 2021, n°18-10.518
TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 13 déc. 2019, n°0935790257

Ouvrages généraux

BIZARD (F.), « Protection sociale : Pour un nouveau modèle », *Dunod*, Mars 2017
Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, PUF, « Quadrige », 2018.
DOCKES (E.), « Droit du Travail », *Dalloz*, 4^e éd., 2009, p.83

Ouvrages spéciaux

AUBERT-MONPEYSSSEN (T.), EMERAS (M.), « Travail illégal », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Octobre 2010 (actualisation : Janvier 2021)
CZUBA (C.), FANTONI-QUINTON (S.), « Compte pénibilité, C3P un virage manqué pour la prévention ? », *Retraites et société*, 2016, p.168
GAURIAU (R.), « Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral », *Revue de droit du travail*, n°6, 2021, p.376
MAILLARD-PINON (S.), « Contrat de travail : modification », *Répertoire de droit du travail*, Février 2021 (actualisation : Mars 2022)
MOULY (J.), « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue? », *JCP*, n°321, 2010
RIEUBON (D.), « Temps Partiel - Heures complémentaires - Requalification-sanction en temps plein », *JA*, n°499, 2014, p.11
ROUSSEL (M.), « Évaluation du salarié – Encadrement des dispositifs d'évaluation », *Répertoire de droit du travail*, Avril 2021

Articles

ADAM (P.), « Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail », *Dr. soc.*, 2020, p.49

ASQUINAZY-JBAILLEUX (D.), « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP S*, n°1393, 2010.

BAILLY (P.), « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », *Sem. Soc. Lamy*, n°1346, 25 mars 2008, p.6

BEAL (S.), TERRITOIRE (C.), « Harcèlement moral et méthodes de gestion », *JCP E*, 2010, p. 1424

BECKER (L.) « Pratiquer la reconnaissance au travail », Dunod, 2018

BONNECHERE (M.), « L'affirmation et l'invocation des droits fondamentaux individuels et collectifs au travail », *Dr. Ouv.*, 2011, p.2

BOURGEOT (S.), BLATMAN (M.) « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. Soc.* 2006, p. 653 : « La santé des salariés constitue une valeur primordiale qu'il importe de défendre efficacement »

CASTEL (D.), « Fournir du travail, la base de toute relation de travail », *Contrat de travail - Obligations de l'employeur*, Juris associations, n°622, 2020, p.12

DE GIVRY (V.-E.), « TIC et surveillance du salarié : regards de la CNIL », *JCP S*, 2013, p.1394

DEJOURS (C.), « L'évolution de la souffrance est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail », in WOLMARK (C.), dir., *La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ?*, Controverse, RDT, 2010, p.9

DOCKES (E.), « Le pouvoir dans les rapports de travail, essor juridique d'une nuisance économique », *Dr. Soc.*, 2004, p.620

DOCKES (E.), « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in PELISSIER (J.), *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Dalloz, 2004, p.203

FANTONI (S.), « Difficultés juridiques posées par l'impact des TIC sur la santé au travail », *Travail et Protection sociale*, n°3, 2005

FONTAINE (R.), LENGAGNE (P.), SAUZE (D.), « L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? », *Economie et Statistique*, n°486-487, 2016, p. 103-128

FROSSARD (J.), « Les recours à l'action unilatérale », *Dr. Soc.*, 1987, p.496

GREVY (M.), « Vidéosurveillance des salariés dans l'entreprise : une atteinte par nature disproportionnée aux droits de la personne », *Dr. Ouv.*, 2010, p.81

GROSJEAN (V.) et RIBERT-VAN DE WEERDT (C.), « Vers une psychologie ergonomique du bien-être et des émotions : les effets du contrôle dans les centres d'appels », *Le travail humain*, vol. 68, n°4, 2005, p.355-378.

HARRAMI (S.), « RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie textile au Maroc : le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés », *Gestion et management*, Montpellier, 2020.

JEAMMAUD (A.), « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », in JEAMMAUD (A.), dir., *Le pouvoir de l'employeur*, Sem. Soc. Lamy, suppl n°1340 du 11 février 2008

LEBORGNE-INGELAERE (C.), « Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur : le harcèlement moral en question », *JCP S*, n°1125, 2010.

LYON-CAEN (A.), « L'évaluation des salariés », D. 2009, p. 1124.

LYON-CAEN (G.), « Le pouvoir dans l'entreprise », in PELISSIER (J.), dir., *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2002, p.6

MAZARS (M.-F.), « La charge de travail en questions », *Dr. ouvrier*, 2012, p.225

MINE (M.), « Equivalences, durée raisonnable du travail et droit au repos », *Revue de droit du travail*, 2006, p.104

MOUSSY (P.), DUFRESNE-CASTETS (M.-L.), « A propos du retour en force de la loyauté contractuelle », *Dr. Ouv.*, 2006, p.573

SANCHEZ-MAZAS (M.), « Enjeux éthiques et socialité au défi dans le phénomène du harcèlement psychologique », *Éthique publique*, vol. 11, n°2, 2009, p.52

SANDRET (N.), « Le **respect** des droits fondamentaux sur les lieux de travail », *Dr. Ouv.*, n°750, 2011, p.12

VADAM (P.), « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. Ouv.*, 2008, p. 313

VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail, l'ère de la maturité », *Sem. Soc. Lamy*, n°239, 2008, p.239

VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail vs pouvoir de direction : un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. Soc.* 2008, p.520

VERKINDT (P.-Y.), « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. Soc.*, 2008, p.634.

Rapports et études

Dares Analyses, « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », n°070, octobre 2017

Duffy (K.), Rapport final Programme HDSE du Conseil de l'Europe. *Opportunité et risque : les tendances de l'exclusion sociale en Europe*, Strasbourg, Conseil de l'Europe 1998

Dares Analyses, « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », mai 2021, n°18.

Dares, « Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative », rapport d'études, août 2022, n°33

Rapport de l'INRS - Introduction à la prévention, 2014.

Oeuvres non juridiques

LAUTIER (B.), TORTAJADA (R.), « La force de travail comme marchandise particulière », *Revue Tiers Monde*, n°214, 2013, p.57-77

MORAND (O.), « Hyperconnexion numérique au travail : de la compréhension des activités et vécus à la transformation par le théâtre-forum », *Psychologie*, Institut Polytechnique de Paris, 2020

TINEL (B.), « Karl Marx : l'organisation et l'exploitation du travail », *Encyclopédie des ressources humaines* (2ème édition), Vuibert, 2006, pp.1557-1564.

Zola (E.), *Germinal*, éd., POCHE EDITION, 2000, p.605

Dictionnaire Le Parisien.

Thèses

COLLET-THIRY (N.), *L'encadrement contractuel de la subordination*, thèse de doctorat en droit privé sous la direction de TEYSSIE (B.), Université Panthéon-Assas (Paris), 2012, p.500

JOHANSSON (A.), *La détermination du temps de travail effectif*, thèse de doctorat en droit privé, sous la direction de DE QUENAUDON (R.), Strasbourg, 2004, p.736

LOKIEC (P.), *Contrat et pouvoir; essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, LGDJ, thèse de doctorat en droit privé sous la direction de LYON-CAEN (A.), Paris, 2004, p.318

Sites internet

MENJOLET (J.), « Une histoire du salariat - 19ème siècle - un travail sans contrat de travail » Centre d'Histoire Sociale, Consulté le 4 août 2022.

TERRIER (D.), *Le temps de travail industriel au xixe siècle, une évolution chaotique*, Consulté le 20 juillet 2022.

<https://www.icours.com/cours/francais/la-litterature-francaise/la-condition-ouvriere-au-xixeme-siecle>, Consulté le 12 juin 2022.

<https://www.droit-travail-france.fr/protection-sociale.php> Consulté le 24 avril 2022.

BIZARD (F.), Histoire de la protection sociale en France, Consulté le 23 avril 2022.

[Les grands textes \(securite-sociale.fr\)](#), Consulté le 15 avril 2022.

L'institut du salarié, « CDD pour accroissement temporaire d'activité : définitions, conditions, durée », 8 août 2020, Consulté le 8 juillet 2022.

Autres

Note sous Cass. Soc. 15 mars 2015 n°13-27695, réalisée par Louis Silveira, sous la direction de Céline Leborgne- Ingelaere, Maître de conférences à l'université de Lille.

Officiel Prévention Santé et Sécurité au travail, « Précarité de l'emploi et risques professionnels », Avril 2016.

BLANC-SAHNOUN (P.), « Dans l'entreprise vouée aux profits, le manager ne doit pas oublier de manifester sa gratitude envers les salariés », 2017.

Réponse ministérielle à question écrite n° 3043 (Mme Rabault) (JOAN Q 9 janvier 2018, p. 225)

LECOMPTE (J.), « Plus les salariés se sentent respectés, plus ils se montrent motivés et reconnaissants », Emploi et Travail, 2015.

RIAUD (M.), INTERVIEW - « L'entreprise humaniste, pour mieux résister à la crise ».