

**DURÉE DU TRAVAIL** Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail – Durée hebdomadaire maximale de 48 heures de travail au cours d'une période de référence d'une semaine (articles L. 3121-35 et L. 3121-36 dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, devenus L. 3121-20 et L. 3121-22) – Définition de la période de sept jours – Semaine civile – Non contrariété du droit français avec les exigences du droit de l'Union.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 décembre 2018  
Société Securitas France contre M. D. (p. n° 17-17.680 Publié)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. a été engagé le 13 juillet 1987 par la société Securitas France en qualité d'agent de sécurité mobile ; qu'à la suite de son licenciement le 1<sup>er</sup> août 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture et de la violation de son droit à la santé et au repos ;

Sur le second moyen, pris en sa seconde branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes au titre de la rupture alors, selon le moyen que par son comportement imprudent, le salarié chargé du gardiennage et de la surveillance des locaux d'une entreprise qui est retrouvé endormi à son poste de travail, l'accès aux locaux étant laissé entièrement libre et une clé des locaux posée devant lui à la portée de tous, a nécessairement commis une faute en manquant à une obligation essentielle de son emploi touchant à la sécurité des personnes et des biens ; qu'en jugeant qu'un tel manquement ne constituait pas une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L.1232-1, L.1235-3, L.1234-1, L.1239-4, L.1235-1 et L.1235-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait vingt-six années d'ancienneté et constaté que l'endormissement à son poste de travail qui lui était reproché était consécutif à une fatigue excessive résultant des 72 heures de service accomplies les jours précédents, la cour d'appel a pu en déduire que la faute grave n'était pas caractérisée et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la première branche du second moyen ci-après annexée, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles 6 et 16, sous b) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ensemble les articles L.3121-35 et L.3121-36 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de la loi

n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

Attendu, selon l'article 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, que la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours ne doit pas excéder quarante-huit heures ; que les États membres peuvent prévoir, pour l'application de ce texte, une période de référence ne dépassant pas quatre mois ; qu'aux termes de l'article L.3121-35 du code du travail, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures ;

Attendu que pour dire que l'employeur a méconnu son obligation de préserver la santé du salarié et le condamner au paiement de dommages et intérêts à ce titre, l'arrêt retient, d'abord que la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose, en son article 6 relatif à la durée hebdomadaire de travail, que les États doivent prendre toute mesure pour que « la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires », qu'aucune disposition de cette directive ne permet de restreindre la définition de la période de sept jours à une semaine calendaire, commençant, comme c'est le cas en France, le lundi matin, que le caractère de norme minimale et la finalité de la directive, à savoir la protection de la santé des salariés, ne permettent pas de faire prévaloir l'article L.3121-35 du code du travail sur les prescriptions de l'article 6 du texte européen, ensuite que les seules dérogations autorisées par la directive sont prévues à l'article 16 et portent sur la période de référence, laquelle peut atteindre quatre mois, mais que l'employeur n'invoque pas de telles dispositions et que la convention collective n'en prévoit aucune ayant pour effet d'autoriser une durée de travail de 72 heures sur sept jours, que le droit national n'étant pas conforme aux prescriptions précises de la directive, les dispositions de celle-ci doivent primer, qu'enfin le salarié a travaillé le 10 et 11 juillet 2013, deux fois 12 heures, les 13 et 14 juillet, deux fois 12 heures, les 15 et 16 juillet, deux fois 12 heures, que la durée maximale de travail de 48 heures sur sept jours, soit du 10 au 16 juillet 2013, a donc été dépassée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L.3121-35 du code du travail, qui fixe la durée hebdomadaire maximale de travail à quarante-huit heures au cours

d'une période de référence d'une semaine, est, compte tenu des dispositions de l'article L.3121-36 du même code selon lesquelles la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, conforme aux dispositions des articles 6 et 16, sous b) de la directive 2003/88/CE, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la critique du moyen ne vise pas les chefs de dispositif relatifs à la rupture du contrat de travail, que la cassation prononcée ne permet pas d'atteindre ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la société Securitas France a méconnu son obligation de préserver la santé de M. D. et en ce qu'il la condamne à payer à ce titre la somme de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 7 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

(M. Cathala, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

## Note.

Un salarié a été licencié pour s'être endormi à son poste de travail. La cause ? La fatigue après 72 heures de service. Il saisit les prud'hommes afin de faire déclarer son licenciement injustifié (1) et obtenir des dommages et intérêts en raison de la violation de son droit à la santé et au repos, due au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail. De son côté, l'employeur faisait valoir que la durée maximale hebdomadaire s'évalue sur la semaine *civile*, c'est-à-dire du lundi au dimanche, et qu'elle avait été respectée en l'espèce, les 72 heures ayant été effectuées sur deux semaines civiles.

La Cour d'appel de Colmar condamne l'employeur pour avoir méconnu son obligation de préserver la santé, en ce que le salarié a travaillé plus de 48 heures sur sept jours consécutifs. Elle se réfère à l'article 6 de la directive 2003/88/CE, selon lequel « la durée moyenne pour chaque période de 7 jours ne doit pas excéder 48 heures », qui ne permettrait pas de restreindre cette période à la semaine civile comme l'aurait fait l'article L.3121-35 du Code du travail (dans sa rédaction antérieure à 2016, aujourd'hui

L.3121-20). Insistant sur la finalité de protection de la santé, la Cour d'appel juge le droit national non conforme à la directive, et considère que celle-ci doit primer.

La Cour de cassation considère que l'article L.3121-35, qui fixe à 48 heures la durée maximale de travail au cours d'une semaine, est conforme aux dispositions de la directive européenne, « compte tenu » de l'article L.3121-36, qui fixe à 44 heures la durée hebdomadaire maximale moyenne sur 12 semaines consécutives.

En creux de sa solution se dessine l'interprétation respective qu'elle fait des dispositions françaises et européennes relatives à la durée maximale hebdomadaire, et dont il ressort, en l'espèce, que travailler plus de 72 heures sur sept jours consécutifs serait parfaitement acceptable et conforme à la directive européenne. Pourtant, une autre lecture semble envisageable et permettrait de conclure soit à la non-conformité du droit français à la directive (1.), soit à en donner une interprétation conforme (2.).

### 1. La solution de la Cour de cassation : rigoureusement contraire au droit de la directive ?

L'article 6 de la directive dispose que la « durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours ne doit pas excéder quarante-huit heures ». L'expression utilisée par la directive laisse clairement comprendre qu'il s'agit de toute période de sept jours consécutifs, c'est-à-dire qu'elle interdit qu'un salarié puisse travailler plus de 48 heures pendant 7 jours de suite. Aucune référence n'est faite à la semaine civile.

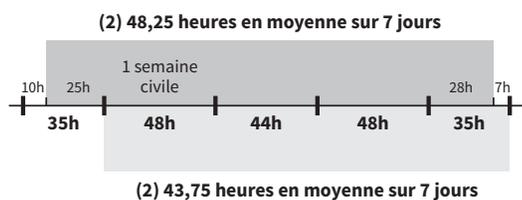
Le fait que la Cour de cassation ne se contente pas de viser l'article L. 3121-35 pour déclarer le droit national conforme à la directive permet de déduire, tout d'abord, que, pour elle, la durée maximale telle que comprise par l'article L. 3121-35 du Code du travail s'apprécie « au cours d'une semaine » civile. En effet, si elle interprétait la « semaine » de l'article L.3121-35 comme représentant 7 jours consécutifs, la conformité aurait été évidente et il n'y aurait eu aucunement besoin de viser aussi l'article L.3121-36 ; par ailleurs, l'employeur aurait été condamné (2). De plus, la Cour de cassation ne considère pas que l'article 6 autorise un État membre à restreindre la période de 7 jours à la semaine civile, sinon, de même, la conformité de l'article L.3121-35 aurait été assurée et le viser exclusivement aurait suffi.

(1) La qualification du licenciement sans cause réelle et sérieuse, retenue par la cour d'appel et la Cour de cassation, ne sera pas abordée ici. Les deux cours considèrent, en effet, que la fatigue excessive prive de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé en raison de l'endormissement du salarié.

(2) Même si la Cour de cassation se contente de répondre quant à la conformité du droit national à la directive.

Il a donc fallu faire intervenir d'autres dispositions pour conclure à la conformité du droit national à la directive. Du côté de la directive, l'article 16 b) autorise les États membres à prévoir une période de référence ne dépassant pas 4 mois pour apprécier la durée moyenne de travail maximale. On ne saurait ici, non plus, voir de référence à la semaine civile, et, vu la considération de la protection de la santé et de la sécurité qui fonde la directive, l'idée est bien que sur n'importe quelle période inférieure ou égale à 4 mois, choisie par l'État membre, la durée moyenne sur 7 jours n'excède pas 48 heures. Du côté du droit national, l'article L.3121-36 dispose que la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures. On se demande donc : ces deux articles du droit national permettent-ils assurément que sur n'importe quelle période de 4 mois, la durée moyenne sur 7 jours n'excède pas 48 heures ? De deux choses l'une. Soit la Cour de cassation interprète « une période quelconque de 12 semaines consécutives » comme 12 fois 7 jours consécutifs, sans aucune référence civile. Alors, les deux articles du droit national permettraient effectivement de respecter la prescription de la directive, mais la Cour de cassation interpréterait différemment le même terme « semaine », selon qu'il est utilisé pour la durée absolue de 48 heures ou pour la durée moyenne de 44 heures, ce qui marquerait une contradiction difficilement soluble. Soit, et cela est hautement plus probable, elle interprète les 12 semaines comme civiles, et force est de constater qu'un emploi du temps dans lequel un salarié effectuerait seulement sur une partie de la semaine civile un très gros nombre d'heures et peu sur l'autre pourrait, à la fois, respecter la double condition de la loi française de ne pas excéder 48 heures sur une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines civiles, tout en excédant la durée moyenne européenne de 48 heures sur une période quelconque de 3 mois / 12 semaines.

### Schéma, avec une échelle de 4 semaines, que l'on pourrait dupliquer sur 3 mois / 12 semaines



Cet emploi du temps illustre une situation conforme aux limites françaises – (1) sur chaque période de 4 semaines civiles, la durée moyenne est en-deçà de 44 heures

et la durée de chaque semaine civile est en-deçà de 48 heures – mais non conforme à la directive – (2) sur une période d'un mois, transversale aux semaines civiles, la durée moyenne sur 7 jours excède 48 heures.

Strictement, il persiste donc une non-conformité entre le droit national et la directive, en ce que le droit national permet potentiellement des situations qui ne respectent pas la durée du travail maximale fixée par la directive.

## 2. Une interprétation conforme s'imposerait

Comme exposé, la directive européenne impose une durée moyenne maximale de 48 heures pour chaque période de sept jours, que les États membres peuvent calculer sur 4 mois maximum. On a également déduit que la Cour de cassation interprétait le cadre de la semaine posé à l'article L.3121-35 comme une semaine civile, ce qui l'a conduite à tenter de justifier une conformité à la directive européenne au moyen d'autres dispositions. Or, il aurait été non seulement possible que la Cour de cassation interprète la « semaine » de L.3121-35 comme 7 jours consécutifs et non comme une semaine civile, ce qui aurait d'office rendu L.3121-35 conforme à la directive et aurait entraîné la condamnation de l'employeur en l'espèce. Cette interprétation aurait peut-être même dû s'imposer.

Rien n'oblige tout d'abord à comprendre la notion de « semaine » comme une semaine civile. Étymologiquement issu du latin *septimana*, qui signifie sept matins, le Larousse définit la semaine comme allant du lundi au dimanche ou sept jours sans considération du jour de départ ; ce n'est pas nécessairement une semaine civile.

Ensuite, et surtout, alors que le Code du travail se réfère à la semaine à plusieurs reprises dans le livre 1<sup>er</sup> de sa troisième partie consacré à la durée du travail, entendue comme une durée et non une période calendaire, il ne la définit comme semaine civile qu'une seule fois : pour l'appréciation de la durée légale. Avant 2016, au moment des faits de l'espèce, l'article L.3121-10 disposait explicitement que la durée légale était de « 35 heures par semaine civile », alors que l'article L.3121-35 se limitait à fixer la durée maximale de 48 heures « au cours d'une même semaine ». Aujourd'hui, et depuis la loi « Travail » (3), l'ordre public se borne à fixer la durée légale à 35 heures « par semaine » (4), sachant qu'un accord collectif « peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine » (5), et, à défaut de stipulations contraires, « la semaine débute le lundi à 0 heure

(3) La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui a refondu la partie du Code du travail consacrée au temps de travail.

(4) Art. L.3121-27 du Code du travail.

(5) Art. L.3121-32 du Code du travail.

et se termine le dimanche à 24 heures » (6). Toutefois, cette dernière disposition ne saurait en aucun cas être comprise comme livrant une définition *générale* de la semaine, car elle est circonscrite formellement à la réglementation sur la durée légale.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ces dispositions : la semaine peut s'entendre comme sept jours consécutifs ; la définition d'une semaine comme allant du lundi au dimanche doit être explicite ; et cette définition n'est donnée que pour la durée légale.

On devrait alors logiquement conclure que, lorsque le Code du travail dispose qu' « *au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures* », il ne s'agirait pas d'une semaine civile, mais bien d'une durée de 7 jours consécutifs.

Au-delà d'une lecture textuelle, relevons la grande différence de fondement entre la durée légale et la durée maximale ; la première est prise dans une

optique de régulation de la durée « standard » du travail et du rythme de l'activité, c'est-à-dire des considérations sociales et économiques qui justifient la référence à la semaine civile, alors que la seconde est prise dans un souci de protection de la santé et de la sécurité des salariés de ne pas travailler au-delà d'un nombre d'heures sur une certaine durée, et rend absurde toute référence civile.

En retenant le cadre de la semaine civile pour le calcul de la durée maximale de travail et en concluant à la conformité avec le droit de la directive européenne, la solution dégagée par la Cour de cassation autorise potentiellement des situations non-conformes aux exigences de la directive et constitue assurément une analyse contraire à la finalité des règles de durées maximales, tant européennes que nationales.

**Marianne Girier-Timsit,**

Conseillère confédérale DLAJ,

Doctorante à l'Université Paris Nanterre

(6) Art. L. 3121-35 du Code du travail.