

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... 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 1er 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. X... 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 ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze décembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Securitas France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la SARL SECURITAS France a méconnu son obligation de préserver la santé de M. X..., et d'AVOIR condamné cette société à payer à ce titre au salarié la somme de 1.000 € de dommages et intérêts, ainsi que les sommes 28.000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 20.059,55 € à titre d'indemnité de licenciement, 5.470,70 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 547,07 € au titre des congés payés sur préavis, 535,27 € au titre du salaire de la période de mise à pied conservatoire et 53,23 € au titre des congés payés afférents, outre la somme de 1.300 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X... affirme qu'il a été soumis, du 10 au 16 juillet 2013, à un horaire de travail contraire à l'article L. 3121-35 du Code du travail, puisqu'il a travaillé 72 heures, la limite de 48 heures étant calculée sur 7 jours consécutifs et non sur une semaine calendaire, ainsi que le précise la directive communautaire 93/104 ; que la SARL Sécuritas France rappelle que la convention collective prévoit une durée maximale de 12 heures de présence vigilante et que la durée maximale de 48 heures prévue par le Code du travail se calcule par semaine calendaire ; qu'aux termes de l'article L. 3121-35 du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, « Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. » ; que si l'employeur se prévaut de l'article 7.08 de la convention collective aux termes duquel la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les services englobant un temps de présence vigilante, il n'invoque aucune disposition l'autorisant à dépasser la durée hebdomadaire de 48 heures ; que la directive du 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 2009 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose, en son article 6 concernant la durée hebdomadaire de travail, que les Etats doivent prendre toute mesures 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 ; qu'au contraire, la Cour de justice de l'Union européenne a affirmé à plusieurs reprises que le caractère inconditionnel et suffisamment précis de l'article 6 de la directive avait pour effet d'imposer aux Etats une obligation de résultat consistant à garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive ; 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 le texte national (l'article L3121-35 du Code du travail) sur les prescriptions de l'article 6 du texte européen ; que les seules dérogations autorisées par ce dernier sont prévues à l'article 16 et portent sur la période de référence, laquelle peut atteindre 4 mois, mais l'employeur n'invoque pas de telles dispositions et la convention collective n'en prévoit aucune ayant pour effet d'autoriser une durée de travail de 72 heures sur 7 jours ; que par suite, Monsieur X... est fondé à prétendre que le droit national n'étant pas conforme aux prescriptions précises de la directive, ce sont ces dispositions qui doivent primer ; qu'en l'espèce, il a travaillé : le 10 et 11 juillet 2013: de 19 h 45 à 7 h 45: soit 2 x 12 heures, les 13 et 14 juillet : 20 heures à 8 heures : soit 2 x 12 heures , 15 et 16 juillet : de 19 heures 45 à 7 heures 45 : soit 2 x 12 heure ; Qu'à supposer même qu'il convienne de retirer, de ces 72 heures, des temps de pause, force est de constater que la durée maximale de travail de 48 heures sur 7 jours, du 10 au 16 juillet 2013, a été dépassée ; que ces éléments conduisent à constater que l'employeur, auquel il appartient de démontrer qu'il a respecté les seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, ne fait pas cette démonstration ; que la demande de Monsieur X... tendant à être indemnisé de la méconnaissance par la SARL

Sécuritas France de son obligation de respecter les prescriptions en matière de santé au travail sera donc accueillie ; que le dépassement de l'horaire de travail maximal sur 7 jours a causé un salarié un préjudice qui sera intégralement réparé par une indemnité de 1.000 euros ; que les premiers juges ayant statué autrement, le jugement sera infirmé» ;

1. ALORS QUE la directive 93/104/CE du 23 novembre 2009 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne peut permettre, dans un litige entre particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire ; que les dispositions de l'article L.3121-35 du code du travail, à les supposer contraires à celles de l'article 6 de cette directive, ne pouvaient donc pas être écartées par le juge judiciaire dans le litige qui opposait un salarié à une société privée ; qu'en jugeant que l'article 6 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 2009 devait prévaloir sur le texte national, la cour d'appel a violé l'article L.3121-35, ensemble l'article L.3122-1 du code du travail dans leur rédaction applicable au présent litige ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE s'il est vrai que, saisie d'un litige opposant exclusivement des particuliers, la juridiction nationale est tenue, lorsqu'elle applique les dispositions du droit interne adoptées aux fins de transposer les obligations prévues par une directive, de prendre en considération l'ensemble des règles du droit national et de les interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive, pour aboutir à une solution conforme à l'objectif poursuivi, c'est à la condition que cette interprétation ne revienne pas en réalité à écarter une règle de droit national ; qu'il n'est pas possible d'interpréter les termes « Au cours d'une même semaine » utilisés par l'article L.3121-25 du code du travail comme désignant une période de sept jours consécutifs quelconques sans méconnaître ainsi la définition légale de la semaine telle qu'elle est imposée, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, par l'article L.3122-1 du code du travail, lequel retient la semaine calendaire ; qu'en prétendant écarter purement et simplement ces dispositions du droit national, la cour d'appel a violé les articles L.3121-25 et L.3122-2 du code du travail dans leur rédaction applicable au présent litige ;

3. ALORS, ENFIN, QUE si les limites apportées aux durées maximales de travail ont bien pour finalité la protection de la santé du salarié, les modalités du décompte de la période de « sept jours consécutifs » ne sauraient pour autant avoir en elles-mêmes valeur de principe général de droit européen - dont la qualification relève au demeurant du seul juge européen - s'opposant au décompte par semaine calendaire ; qu'en se référant au caractère de norme minimale et à la finalité de la directive, à savoir la protection de la santé des salariés, pour écarter le texte de l'article L.3121-35 du Code du travail en prétendant faire prévaloir l'article 6 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 2009, la cour d'appel a outrepassé ses pouvoirs et a violé les articles L.3121-35 et L.3122-1 du code du travail dans leur rédaction applicable au présent litige.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était dénué de cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR condamné cette société à payer à ce titre au salarié les sommes 28.000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 20.059,55 € à titre d'indemnité de licenciement, 5.470,70 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 547,07 € au titre des congés payés sur préavis, 535,27 € au titre du salaire de la période de mise à pied conservatoire et 53,23 € au titre des congés payés afférents, outre la somme de 1.300 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, et d'AVOIR condamné la SARL

SECURITAS France à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage effectivement versées au salarié dans la limite de 6 mois d'indemnités ;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement est ainsi libellée : « Par la présente, nous vous informons de notre décision de vous licencier pour faute grave. Celle-ci est motivée par les faits suivants : - le 16 juillet 2013, alors que vous étiez planifié sur le secteur Obernai (OBN 1) de 19 h45 à 7 h 45, vous avez été vu en train de dormir à votre poste de travail chez notre client Bestfood Knorr. Les faits qui nous ont été relatés par écrit (cf. courrier client du 19 juillet 2013) et lors d'un entretien le 19 juillet 2013 avec le responsable sécurité Monsieur A..., vous mettent en cause personnellement et renvoie une image peu professionnelle des agents de notre entreprise : « ... le mercredi 17 juillet 2013, Mr X... a été retrouvé endormi au poste de garde de notre site lors de sa mission de filtrage du matin. Ceci a été constaté par une personne venant travailler chez nous. Le portail et le portillon étant ouverts, n'importe qui aurait pu entrer sur notre site en toute impunité. Après/ 'avoir interpellé plusieurs fois, cette personne a été dans l'obligation de se servir pour récupérer la clé qui lui est nécessaire pour son travail, sans que Monsieur X... ne se rende compte de rien. En effectuant des recherches concernant cette affaire, j'ai également appris que ce n'est pas la première fois que cela lui arrive ... Nous souhaitons que cette personne n'intervienne plus jamais et en aucun cas sur notre site» ; durant cette vacation, vous étiez en charge d'effectuer une mission d'ouverture du site et de filtrage chez le plus important client de notre agence Alsace/Lorraine, la société Bestfood Knorr à Duppigheim » ; Cette mission d'ouverture du site et de filtrage, qui doit avoir lieu de 3h45 à 5h30 (cf. consigne client) consiste à ouvrir les accès des différents bâtiments et usines du site, de se poster à l'entrée du site à partir de 4h00 dans la loge de sécurité afin de filtrer les personnes souhaitant entrer avant 5h30 (qu'il s'agisse du personnel de l'entreprise ou de transporteurs par exemple) et de remettre certains moyens d'accès à des prestataires prenant leur service avant 5h30. Vous avez reconnu les faits reprochés en précisant: « J'ai dormi mais je ne sais pas si c'est la première fois, je ne me souviens de rien. Vous faites travailler les gens trois nuits, c'est normal qu'on s'endorme. De toute façon, là-dedans j'en ai marre, quoi qu'on fasse, ce n'est pas bien... ». Au cours de cet entretien, il vous a été également demandé d'apporter des précisions concernant les clés que la personne en charge du ménage dans cette société a pu récupérer aux alentours de 5h15 pour se rendre à son poste de travail sans réussir à vous réveiller (cf. attestation sur l'honneur). Ce point pose de nombreuses interrogations. En effet, la loge de sécurité est aménagée de sorte qu'un bureau est placé devant l'entrée, le gardien est assis derrière ce bureau et l'armoire à clé contenant tous les moyens d'accès est fixée au mur se trouvant sur la droite du gardien, à l'arrière du bureau. Cette armoire est donc parfaitement inaccessible à toute personne qui souhaiterait se servir dans qu'elle soit obligée de passer à l'arrière de ce bureau et de pousser le gardien ; ces moyens d'accès étaient posés à l'avant du bureau, de manière à ce que chaque personne entrant dans la loge puisse les récupérer sans solliciter le gardien (cf. témoignage de la personne du ménage). Vous n'avez pas souhaité apporter de réponse sur ce point. Au vu des faits énoncés, votre comportement est tout sauf professionnel. Un manquement d'autant plus grave qu'il intervient alors que nous sommes actuellement en phase de réponse à leur appel d'offres et que tout manquement ou prestation non conforme peut nous porter préjudice et fragiliser notre relation commerciale. C'est, de plus, le principal client de l'agence avec un chiffre d'affaires de plus de 65.000 euros par an. La nature de nos prestations implique que les agents de surveillance aient un comportement irréprochable. Or, dormir sur le site d'un client est une faute extrêmement grave de la part d'un agent de surveillance dont la fonction essentielle est justement de veiller. Des faits fautifs qui s'ajoutent à d'autres problèmes de qualité rencontrés sur d'autres sites clients et pour lesquels vous aviez déjà été entendu et sanctionné en 2010 et 2012 par une mise à pied d'un jour. Aussi, compte-tenu de la gravité des agissements fautifs

qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible.» ; Que, outre la méconnaissance de son droit au repos, Monsieur X... invoque le caractère isolé de l'incident et l'absence de sanction antérieure ; que l'employeur répond que les faits sont graves puisque les locaux sont restés ouverts, la clé d'accès à certaines parties du bâtiment étant disponible sur le bureau, l'intéressé ne s'étant pas réveillé lorsque la femme de ménage est entrée et a pris cette clé pour les besoins de son travail, tous agissements contraires aux obligations résultant du contrat de travail, du règlement intérieur, au Code de déontologie et qui auraient pu avoir de très graves conséquences, le client Bestfoods Knorr étant le plus important ; qu'il conteste la méconnaissance des règles légales concernant la durée maximale du travail et se réfère à des sanctions disciplinaires antérieures ; que les faits, non contestés dans leur matérialité par le salarié et établis par l'employeur, ont été relatés par le client de l'entreprise, la société Bestfood Knorr de Duppigheim, dans la lettre dont les termes sont cités dans la lettre de licenciement ; qu'il est constant, selon cet écrit du client, que, le 17 juillet 2013, Mr X... a été trouvé endormi au poste de garde du site de Duppigheim alors qu'il aurait dû procéder au filtrage des entrées, une employée d'entretien n'étant pas parvenue à le réveiller peu après 5 heures du matin et ayant dû prendre les clés d'accès aux locaux où elle devait travailler, ces clés étant posées devant le gardien alors qu'elles auraient dû être dans une boîte, derrière ce dernier ; que toutefois, l'employeur ayant méconnu les limites maximales de la durée du travail hebdomadaire telles qu'elles résultent du droit européen n'est pas fondé à en imputer les conséquences au salarié ; qu'il en va d'autant plus ainsi que Monsieur X... produit plusieurs attestations de collègues: - Monsieur Stéphane B..., régulateur et chef d'équipe le décrit comme un travailleur sérieux, rigoureux et responsable, - Monsieur Jacques C..., agent de sécurité, a constaté qu'il était zélé, opiniâtre et respectueux des consignes, - Monsieur Brahim D... fait état de sa compétence et de sa fiabilité, - Monsieur E... Farid, agent de sécurité le qualifie de ponctuel et professionnel ; - Que ces éléments permettent de conclure que la défaillance de Monsieur X... provient d'une fatigue excessive résultant des 72 heures de service effectuées les jours précédents ; qu'il s'ensuit que le manquement qui lui est reproché ne justifiait pas la sanction du licenciement, les mises à pied disciplinaires prononcées en 2010 et 2012 pour des faits distincts, n'étant pas de nature à remettre en cause cette analyse au regard, en particulier de l'importante ancienneté de l'intéressé ( 26 ans ) ; que dès lors, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse ; que compte-tenu de l'ancienneté du salarié, de son âge au jour de la rupture (55 ans), de son parcours professionnel ultérieur, des dommages-intérêts lui seront alloués, d'un montant de 28.000 euros, réparant l'intégralité de son préjudice ; que le jugement sera donc infirmé en ce sens » ;

1. ALORS QUE par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a fait prévaloir une directive européenne sur une disposition légale interne dans un litige entre particuliers et jugé que l'employeur méconnu les limites maximales de la durée du travail hebdomadaire telles qu'elles résultent du droit européen, entrainera par voie de conséquence la cassation de ce même arrêt en ce qu'il a jugé le licenciement de M. X... dépourvu de cause réelle et sérieuse ;