



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 124 du 26 janvier 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 20-21.636

Décision attaquée : 28 mars 2019 de la cour d'appel d'Orléans

M. [Y] [S]

C/

la société Ludo express

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [S] a été engagé le 19 juin 2015, par contrat à durée déterminé expirant le 31 mars 2016 en qualité de chauffeur livreur par la société Ludo express.

L'employeur a rompu la période d'essai le 19 août 2015 en raison d'une insuffisance de résultats.

L'employeur a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en remboursement de salaire trop-perçu et en dommages-intérêts. L'union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire est intervenue à l'instance.

Par jugement du 24 janvier 2017, le conseil de prud'hommes de Tours a débouté l'employeur de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné au paiement au salarié de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par arrêt du 28 mars 2019, la cour d'appel d'Orléans a notamment débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la durée maximale de travail.

Le salarié, bénéficiaire de l'aide juridictionnelle (demande du 20 juin 2019, décision du 15 septembre 2020, notifiée le 23 septembre 2020), a formé un pourvoi en cassation le 6 novembre 2020. Le mémoire ampliatif a été déposé le 5 mars 2021. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 000 euros. L'employeur a déposé le mémoire en défense le 16 mai 2021.

2 - Analyse succincte des moyens

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, de débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la durée maximale du travail.

La branche unique soutient que le dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire cause nécessairement au salarié un préjudice qu'il appartient aux juges du fond de réparer, dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, par l'octroi soit de temps de repos supplémentaire soit de dommages-intérêts ; qu'en considérant, après avoir constaté un dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire, que ce manquement n'avait été la source d'aucun préjudice pour le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 6 b) de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, ensemble l'article L. 3125-35 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- existence d'un préjudice nécessaire en cas de violation des règles de durée maximale du travail.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Dans une série d'arrêts la chambre sociale a abandonné la théorie du "préjudice nécessaire", pour retenir que l'existence et la preuve du préjudice relèvent du pouvoir souverain des juges du fond :

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de

prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72)

*Mais attendu que **l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond** ; que la cour d'appel, ayant constaté que le salarié n'avait subi aucun préjudice résultant du défaut de délivrance des documents de fin de contrat, le moyen ne peut être accueilli ; (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-21.794, Bull. 2016, V, n° 167)*

*Mais attendu que si c'est à tort que la cour d'appel, par motifs adoptés, a retenu que l'employeur n'avait pas ignoré le critère des qualités professionnelles en l'affectant d'un nombre de points identique pour chaque salarié non cadre, les arrêts n'encourent néanmoins pas la censure **dès lors que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond** ; que la cour d'appel, qui a constaté que les salariés n'apportaient aucun élément pour justifier le préjudice allégué du fait de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, a, par ces seuls motifs, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deux premières branches, légalement justifié sa décision ; (Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 17-18.136, 17-18.137, 17-18.139)*

Pour autant, la chambre sociale a retenu, dans certaines hypothèses, que le constat de la violation d'une règle emportait, au regard de la règle applicable, le droit à indemnisation.

C'est par exemple le cas en cas de perte injustifiée de l'emploi, en raison de l'article L. 1235-5 du code du travail :

Vu l'article L. 1235-5 du code du travail ;

*Attendu qu'**il résulte de ce texte que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue** ;*

Attendu que pour rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, l'arrêt retient que le salarié qui doit justifier du préjudice subi du fait du licenciement pour prétendre à une indemnité, a toujours su qu'il était embauché pour l'été, qu'il ne conteste pas que son contrat est allé au terme convenu et qu'il ne justifie d'aucun préjudice du fait d'un licenciement abusif ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 16-13.578, Bull. 2017, V, n° 136)

Ou encore en cas d'atteinte à la vie privée :

Vu l'article 9 du code civil :

5. Selon ce texte, chacun a droit au respect de sa vie privée ; les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée.

6. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts résultant de l'atteinte à la vie privée causée par la production dans le cadre du litige, d'un message

adressé à une autre salariée sur le réseau Facebook, l'arrêt retient que la production du message privé litigieux, si elle n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve, n'a causé aucun préjudice à Mme F....

7. En statuant ainsi, **alors que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation**, la cour d'appel a violé le texte susvisé. (Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° 19-20.583)

Ou en cas d'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel :

Vu l'article L. 1235-15 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 382, devenu 1240, du code civil et l'article 8 § 1 de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;
Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui met en oeuvre une procédure de licenciement économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ;
Attendu que, pour confirmer le jugement ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement pour motif économique, l'arrêt retient que la société reconnaît ne pas avoir rempli ses obligations au titre de l'article L. 1235-15 du code du travail mais que le salarié ne démontre pas la réalité d'un préjudice ;
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le premier des textes susvisés ; (Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-14.392)

Vu l'article L. 2313-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1382, devenu 1240, du code civil et l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;
Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ;
Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour absence de mise en place d'institutions représentatives du personnel, l'arrêt retient que la société reconnaît avoir violé ses obligations légales, mais que la salariée ne justifie pas de l'existence d'un préjudice en lien avec ces carences ;
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (Soc., 15 mai 2019, pourvoi n° 17-22.224).

Le pouvoir souverain retrouve toutefois toute sa place lors les institutions représentatives ont bien été mise en place et seul peut être reproché à l'employeur un défaut d'organisation d'élections partielles :

5. *La Cour a jugé (Soc., 17 mai 2011, pourvoi n° 10-12.852, Bull. 2011, V, n° 108 ; Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-14.392 publié), qu'il résulte de l'application combinée de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des articles L. 2323-1 et L. 2324-5 du code du travail, 1382 du code civil et de l'article 8, § 1, de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne que l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.*

6. En revanche, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice lorsque, l'institution représentative du personnel ayant été mise en place, des élections partielles doivent être organisées du fait de la réduction du nombre des membres élus de l'institution représentative du personnel, les salariés n'étant pas dans cette situation privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

7. *Il résulte de l'arrêt de la cour d'appel et des productions, d'une part, qu'à la suite des élections des délégués du personnel ayant eu lieu en avril 2013, les deux élus délégués du personnel titulaires ont quitté l'entreprise respectivement en novembre 2013 et avril 2014 et l'un des deux suppléants a également quitté l'entreprise en avril 2014, ce dont il résultait qu'un délégué du personnel était toujours présent et d'autre part que dès que le salarié avait demandé l'organisation d'élections partielles, l'employeur y avait procédé.*

8. *Le moyen n'est donc pas fondé. (Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 19-12.775)*

En cas d'atteinte à l'intérêt collectif de la profession porté par un syndicat, le juge doit évaluer la réparation due à ce dernier sans pouvoir l'écarter au motif d'une absence de préjudice. La seule constatation de cette atteinte emporte le droit à réparation :

Vu l'article L. 2132-3 alinéa 2 du code du travail :

22. Selon ce texte, les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

23. *Pour rejeter la demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le syndicat est fondé à intervenir pour solliciter l'application des accords collectifs au sein de la société mais qu'il ne justifie pas du préjudice que ce différend au sujet de l'application des accords collectifs au sein de l'entreprise aurait porté aux intérêts de la profession.*

24. *En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté une violation des dispositions de l'accord de branche et qu'une telle violation cause un préjudice à l'intérêt collectif*

de la profession, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer ce préjudice, a violé le texte susvisé. (Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283, en cours de publication).

La durée maximale du temps de travail est fixée par l'article L. 3121-35 aliéna 1^{er} du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

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

Des aménagements sont prévus par l'alinéa 2 en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce texte assure la transposition de l'article 6 de la directive n° 2008/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 :

Durée maximale hebdomadaire de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;*
- b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.*

Les dérogations à l'article 6 sont organisées par l'article 17 :

Dérogations

1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit:

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;*
- b) de main-d'oeuvre familiale, ou*
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.*

2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16:

- a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités offshore, ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;
- b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;
- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit:
 - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;
 - ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;
 - iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;
 - iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;
 - v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;
 - vi) des activités de recherche et de développement;
 - vii) de l'agriculture;
 - viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;
- d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:
 - i) dans l'agriculture;
 - ii) dans le tourisme;
 - iii) dans les services postaux;
- e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire:
 - i) dont les activités sont intermittentes;
 - ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
 - iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;
- f) dans les circonstances visées à l'article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391/CEE;
- g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5:

- a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire;
- b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage.

5. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6 et à l'article 16, point b), dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au septième alinéa du présent paragraphe.

En ce qui concerne l'article 6, les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour une période transitoire de cinq ans à partir du 1er août 2004. Les États membres peuvent disposer d'un délai supplémentaire n'excédant pas deux années, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés à respecter les dispositions sur le temps de travail en ce qui concerne leurs responsabilités en matière d'organisation et de prestation de services de santé et de soins médicaux. Au moins six mois avant la fin de la période transitoire, l'État membre concerné informe la Commission et lui expose ses raisons, de manière à ce qu'elle puisse émettre un avis, après les consultations appropriées, dans un délai de trois mois après la réception de ces informations. S'il ne se conforme pas à l'avis de la Commission, l'État membre justifie sa décision. La notification et la justification par l'État membre, ainsi que l'avis de la Commission, sont publiés au Journal officiel de l'Union européenne et sont transmis au Parlement européen.

Les États membres peuvent encore disposer d'un délai supplémentaire d'une année, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés particulières à faire face aux responsabilités visées au troisième alinéa. Ils respectent la procédure décrite audit alinéa.

Les États membres veillent à ce que, en aucun cas, le nombre d'heures de travail hebdomadaire ne dépasse une moyenne de cinquante-huit heures pendant les trois premières années de la période transitoire, une moyenne de cinquante-six heures pendant les deux années suivantes et une moyenne de cinquante-deux heures pour toute période supplémentaire.

L'employeur consulte les représentants du personnel en temps utile afin de parvenir, si possible, à un accord sur les arrangements applicables pendant la période transitoire. Dans les limites fixées au cinquième alinéa, cet accord peut porter sur:

a) le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire pendant la période transitoire, et

b) les mesures à prendre pour ramener le temps de travail hebdomadaire à une moyenne de quarante-huit heures avant la fin de la période transitoire.

En ce qui concerne l'article 16, point b), les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour autant que la période de référence ne dépasse pas douze mois pendant la première partie de la période transitoire visée au cinquième alinéa et six mois par la suite.

Notre chambre avait, avant la série d'arrêts de 2016 abandonnant la notion de préjudice nécessaire, retenu l'existence d'un préjudice nécessaire en cas de violation des règles relatives au repos :

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient que le non-respect par l'employeur des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire, compte tenu de son caractère isolé et alors que le salarié a bénéficié de quatre jours de récupération et de la rémunération prévus par l'accord collectif pour les cadres soumis au forfait-jour, a causé un préjudice à l'intéressé lequel a été suffisamment réparé par l'allocation de dommages-intérêts ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a constaté que le non-respect par l'employeur des dispositions relatives au repos hebdomadaire avait nécessairement causé un préjudice au salarié sur le plan de la santé, compte tenu de la durée de son travail continu au sein du salon professionnel, ce dont il justifiait par la production d'un arrêt de travail du 15 au 21 octobre 2007, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ; (Soc., 31 octobre 2012, n° 11-20.136).

Vu l'article L. 3131-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter les salariés de leur demande en dommages-intérêts au titre du défaut de respect du repos quotidien, l'arrêt retient que les salariés procèdent à une évaluation forfaitaire et uniforme pour réclamer la même somme chacun sans aucunement démontrer leur préjudice personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le défaut de respect par l'employeur du repos quotidien de onze heures cause nécessairement un préjudice au salarié, dont le juge doit fixer la réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 12-13.015)

Il faut toutefois relever un arrêt, qui, alors que le moyen contestait la motivation d'un arrêt retenant le caractère nécessaire du préjudice résultant d'une privation du repos hebdomadaire, a rejeté le moyen en relevant que l'arrêt avait caractérisé un préjudice en raison du trouble apporté à la vie personnelle et du risque engendrés pour la santé et la sécurité, sans se fonder sur l'existence d'un préjudice nécessaire :

Attendu que la société Dalkia France fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à chacun des salariés certaines sommes à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

(...)

2E/ que des dommages-intérêts ne peuvent être alloués que si le juge, au moment où il statue, constate qu'il est effectivement résulté un préjudice de la faute ; que pour accorder des dommages-intérêts aux salariés au titre de la privation du repos hebdomadaire, la cour d'appel a retenu que la privation du repos hebdomadaire avait " nécessairement " causé un préjudice aux salariés ; qu'en statuant de la sorte, sans constater l'existence effective de ce préjudice, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil ;

(...)

Mais attendu que la cour d'appel, qui ne s'est pas exclusivement fondée sur le rapport d'expertise, a relevé que la privation du repos hebdomadaire a généré pour les salariés un trouble dans leur vie personnelle et engendré des risques pour leur santé et leur sécurité ; qu'ayant ainsi caractérisé un préjudice spécifique résultant de la privation du repos hebdomadaire, la cour d'appel a souverainement évalué le montant des dommages-intérêts réparant ce préjudice, la contrepartie financière de l'astreinte, qui n'a ni la même nature ni le même objet, ne pouvant s'y substituer ; que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 8 juin 2011, no 09-67.051, Bull. civ. V, no 142).

Votre rapporteur n'a pas trouvé de précédent rendu après les revirements de 2016 sur la question du préjudice résultant d'une violation de la durée maximale du travail.

Un auteur a relevé que le défaut de respect des temps de repos devrait relever des hypothèses où l'indemnisation doit suivre le constat de la violation de la règle de droit : *“Un arrêt du 13 avril 2016 a paru mettre un terme à ce courant jurisprudentiel(32). Pour autant, l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire ne doit pas être généralisé. Tout d'abord, la Cour de cassation a récemment décidé que « la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue »(33). La solution est logique. Lorsque la Haute Cour s'est prononcée, la publication du barème obligatoire figurant désormais à l'article L. 1235-3 du code du travail et reposant sur une présomption de préjudice était largement annoncée. Dans ces conditions, il aurait été incohérent d'exiger la démonstration du préjudice. Toutefois, lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté, aucune indemnisation minimale n'est fixée ; le montant des dommages-intérêts est plafonné à un mois de salaire. La présomption jurisprudentielle risque alors de conduire le juge à allouer au salarié une indemnisation symbolique.*

Outre la perte injustifiée d'emploi, les atteintes portées à certains droits extrapatrimoniaux devraient également conduire au maintien de la présomption. Fréquemment, le préjudice s'induit inéluctablement de la situation. Tel est le cas, par exemple, de la violation par l'employeur des règles relatives au repos quotidien(34). Exiger la démonstration du préjudice dans cette hypothèse serait contestable. Le préjudice est évident ; sa preuve paraît difficile à apporter.” (M.-N. Rouspide-Katchadouran, Droit Social 2017, p. 892.

Dans un arrêt du 14 octobre 2010, C-243/09, la CJUE a jugé que les conditions d'application des règles relatives aux durées maximales de travail n'étaient pas subordonnées à l'existence d'un préjudice et que leur violation devait entraîner une compensation en repos ou pécuniaire :

31. Par ses questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande en substance si la notion de «préjudice» figurant à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), de la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur du secteur public de procéder à la mutation forcée d'un travailleur employé en tant que sapeur-pompier dans un service d'intervention, au motif que celui-ci a demandé que la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue à l'article 6, sous b), de cette directive soit respectée dans ledit service d'intervention.

32 À cet égard, il convient de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail. Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail (voir, notamment, arrêts

du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 76; du 1er décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, Rec. p. I-10253, points 40 et 41, ainsi que du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, Rec. p. I-7471, points 35 et 36).

33 Ainsi, l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 oblige les États membres à prendre les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires. Cette limite maximale en ce qui concerne la durée moyenne hebdomadaire de travail constitue une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé (voir arrêts précités Pfeiffer e.a., point 100; Dellas e.a., point 49, ainsi que Commission/Royaume-Uni, point 38).

34 Dans le système mis en place par la directive 2003/88, si l'article 15 de celle-ci permet de manière générale l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, seules certaines de ses dispositions limitativement énumérées sont susceptibles de faire l'objet de dérogations prévues par les États membres ou les partenaires sociaux. La mise en œuvre de telles dérogations est en outre subordonnée à des conditions strictes de nature à assurer une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs (voir arrêt Pfeiffer e.a., précité, points 77 et 96).

35 Ainsi, l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2003/88, qui fait l'objet des questions préjudicielles, offre la faculté aux États membres de ne pas appliquer l'article 6 de celle-ci, pour autant qu'ils respectent les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et qu'ils remplissent un certain nombre de conditions cumulatives énoncées à cette disposition, notamment celle, prévue audit alinéa, sous b), selon laquelle des mesures doivent être prises afin d'assurer qu'aucun travailleur ne puisse subir un préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un travail dont la durée moyenne hebdomadaire excède la limite maximale édictée à l'article 6, sous b), de cette même directive.

36 En l'occurrence, il est toutefois constant que ni la République fédérale d'Allemagne, comme la Cour l'a déjà constaté au point 85 de l'arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), et au point 98 de l'arrêt Pfeiffer e.a., précité, ni le Land de Saxe-Anhalt, ce qui a été établi par la juridiction saisie du litige au principal dans sa décision de renvoi et confirmé dans le cadre de la présente procédure tant par le gouvernement allemand que par la Stadt Halle dans leurs observations écrites, n'avaient, à la date des faits du litige au principal, fait usage de cette possibilité de dérogation, les dispositions du droit interne en vigueur à cette date ne comportant aucune mesure conforme à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2003/88 ou visant à transposer cette disposition. Interrogés sur ce point par la Cour par une question écrite, la Stadt Halle a réitéré cette constatation, tandis que M. Fuß et le gouvernement autrichien ont également pris position en ce sens.

37 Tout au plus la juridiction de renvoi relève-t-elle à cet égard que cette faculté de dérogation prévue à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), de la directive 2003/88 a été utilisée par la suite par le Land de Saxe-Anhalt dans le cadre de la réglementation adoptée ultérieurement pour transposer spécifiquement ladite directive à l'égard des sapeurs-pompiers employés par les villes et communes de ce Land. Cette réglementation n'est toutefois entrée en vigueur que le 1er janvier 2008, soit à une date postérieure à celle de la décision de mutation.

38 Il en résulte que, en l'absence de mesures de droit interne mettant en œuvre la faculté de dérogation ouverte aux États membres à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2003/88, cette disposition est dépourvue de toute pertinence pour trancher le litige au principal et que, partant, seul l'article 6, sous b), de cette directive, en ce qu'il énonce le principe du respect par les États membres d'une durée moyenne maximale de travail de 48 heures pour chaque période de sept jours, doit être pris en considération.

39 Il convient à cet égard de rappeler que, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises. En effet, la Cour a pour mission d'interpréter toutes les dispositions du droit de l'Union dont les juridictions nationales ont besoin afin de statuer sur les litiges qui leur sont soumis, même si ces dispositions ne sont pas indiquées expressément dans les questions qui lui sont adressées par ces juridictions (voir en ce sens, notamment, arrêts du 8 mars 2007, *Campina*, C-45/06, Rec. p. I-2089, points 30 et 31; du 26 juin 2008, *Wiedemann et Funk*, C-329/06 et C-343/06, Rec. p. I-4635, point 45, ainsi que du 2 septembre 2010, *Kirin Amgen*, C-66/09, non encore publié au Recueil, point 27).

40 En conséquence, même si, sur le plan formel, la juridiction de renvoi a limité ses questions à l'interprétation du seul article 22, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), de la directive 2003/88, une telle circonstance ne fait pas obstacle à ce que la Cour lui fournisse tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait référence ou non dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments dudit droit qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (voir arrêt du 12 janvier 2010, *Wolf*, C-229/08, non encore publié au Recueil, point 32 et jurisprudence citée).

41 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que la juridiction saisie du litige au principal considère que, dès lors que la condition relative à l'absence de préjudice causé au travailleur, prévue à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), de la directive 2003/88, s'applique lorsqu'un employeur n'a pas, en présence de mesures de droit interne mettant en œuvre cette disposition, obtenu l'accord du travailleur pour déroger à l'article 6, sous b), de la même directive, cette condition doit s'appliquer a fortiori lorsque, comme dans les circonstances de l'espèce, un employeur impose,

malgré l'absence de dispositions de droit interne l'y autorisant, une telle dérogation et que le travailleur concerné s'y oppose en exigeant le respect dudit article 6, sous b).

42 La juridiction de renvoi suggère ainsi que, si le travailleur concerné ne subit aucun préjudice du fait qu'il n'a pas donné son accord au dépassement du plafond de 48 heures prévu à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 pour la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire, il ne serait pas contraire à cette directive que son employeur puisse, en vertu du droit interne, décider de le muter contre son gré dans un autre service qui respecte, quant à lui, le plafond prévu à cette disposition, dans la mesure où une telle mutation met un terme à la violation de celle-ci à l'égard de ce travailleur.

43 Dans ces conditions, en vue de répondre utilement à la juridiction de renvoi, il convient de reformuler les questions posées en ce sens que, par celles-ci, cette juridiction demande en substance si l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur du secteur public de procéder à la mutation forcée dans un autre service d'un travailleur employé en tant que sapeur-pompier dans un service d'intervention, au motif qu'il a demandé le respect dans ce dernier service de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue à ladite disposition, dans le cas où ce travailleur ne subit aucun préjudice du fait d'une telle mutation.

44 À cet égard, il convient de rappeler que, ainsi qu'il découle du point 61 de l'ordonnance Personalrat der Feuerwehr Hamburg, précitée, les activités exercées par des forces d'intervention d'un service public de sapeurs-pompiers – hormis le cas de circonstances exceptionnelles d'une gravité et d'une ampleur telles que l'objectif visant à assurer le bon fonctionnement des services indispensables à la protection des intérêts publics doit prévaloir provisoirement sur celui consistant à garantir la sécurité et la santé des travailleurs affectés aux équipes d'intervention et de secours, circonstances qui ne sont pas en cause dans l'affaire au principal – relèvent du champ d'application de la directive 2003/88, de sorte que, en principe, l'article 6, sous b), de celle-ci s'oppose au dépassement du plafond de 48 heures prévu pour la durée maximale hebdomadaire de travail, y compris les services de garde.

45 Or, en l'occurrence, il est constant que la réglementation du Land de Saxe-Anhalt applicable à l'époque des faits au principal imposait aux sapeurs-pompiers qui, tel M. Fuß, étaient employés dans un service d'intervention des villes et des communes de ce Land une durée de travail excédant le plafond maximal de travail hebdomadaire prévu à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88.

46 Dans ces conditions, pour répondre aux questions de la juridiction de renvoi, il convient, d'une part, d'examiner si, comme celle-ci le suggère, la constatation de l'existence d'une violation de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 est subordonnée à la condition qu'un préjudice ait été subi par le travailleur concerné et, d'autre part, de déterminer quelles sont les conséquences qui découlent pour les juridictions nationales d'une éventuelle violation de cette disposition.

47 En ce qui concerne, en premier lieu, la question de la pertinence de l'existence d'un préjudice subi par le travailleur concerné aux fins de constater une violation de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il ressort déjà du point 33 du présent arrêt, cette disposition constitue une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, qui impose aux États membres l'obligation de prévoir un plafond de 48 heures pour la durée moyenne hebdomadaire de travail, limite maximale incluant les heures supplémentaires, ainsi qu'il est expressément précisé à ladite disposition, et à laquelle, en l'absence de mise en œuvre en droit interne de l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, il ne peut être dérogé en ce qui concerne des activités telles que celle de sapeur-pompier en cause au principal.

48 En effet, ainsi qu'il a déjà été dit au point 34 du présent arrêt, seules certaines dispositions explicitement visées de la directive 2003/88 sont susceptibles de faire l'objet de dérogations par les États membres ou les partenaires sociaux.

49 Or, d'une part, l'article 6 de la directive 2003/88 n'est mentionné qu'à l'article 17, paragraphe 1, de celle-ci, alors qu'il est constant que cette dernière disposition vise des activités qui ne présentent aucun rapport avec celles accomplies par des sapeurs-pompiers. En revanche, le paragraphe 3, sous c), iii), dudit article 17 se réfère aux «activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service», au nombre desquelles figurent notamment les «services [...] de sapeurs-pompiers», mais cette disposition prévoit une possibilité de dérogation non à l'article 6 de ladite directive, mais à d'autres dispositions de celle-ci (voir, par analogie, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 97).

50 D'autre part, ainsi qu'il ressort déjà des points 35 et 36 du présent arrêt, il est constant que ni la République fédérale d'Allemagne ni le Land de Saxe-Anhalt n'ont fait usage de la possibilité de dérogation prévue à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2003/88, qui ouvre aux États membres la faculté de ne pas appliquer l'article 6 de celle-ci, pour autant que certaines conditions cumulatives sont remplies (voir, par analogie, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 98).

51 Dans ces conditions, pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe que les États membres empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail telle que fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 (arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 118).

52 Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, les États membres ne peuvent dès lors déterminer unilatéralement la portée de ladite disposition, en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit l'application du droit des travailleurs à ce que la durée moyenne hebdomadaire de travail n'excède pas 48 heures (arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 99).

53 Partant, le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant

que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique. En l'absence de mesure de droit interne mettant en œuvre la faculté de dérogation prévue à l'article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive, la notion de «préjudice» figurant à cette disposition est donc dépourvue de toute pertinence pour l'interprétation et l'application dudit article 6, sous b).

54 En réalité, ainsi qu'il ressort du point 32 du présent arrêt, la directive 2003/88 poursuivant l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant, le législateur de l'Union a considéré que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue audit article 6, sous b), en ce qu'il prive le travailleur d'un tel repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé.

55 Il s'ensuit qu'une réglementation nationale, telle que celle au principal, qui prévoyait, s'agissant d'un travailleur employé en qualité de sapeur-pompier dans un service d'intervention, une durée de travail qui excède le plafond maximal édicté à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, constitue une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin d'établir en outre l'existence d'un préjudice spécifique subi par ce travailleur.

56 En ce qui concerne, en second lieu, les conséquences qui découlent pour les juridictions nationales d'une telle violation de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, il convient de rappeler qu'il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où des dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer à l'encontre de l'État, y compris en sa qualité d'employeur, notamment lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais cette directive en droit national ou lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (voir, en ce sens, arrêts du 26 février 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, points 46 et 49, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, points 193 et 194).

57 Or, l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 satisfait à ces critères, étant donné qu'il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application de la règle qu'il énonce, consistant à prévoir un plafond de 48 heures, comprenant les heures supplémentaires, en ce qui concerne la durée moyenne hebdomadaire de travail (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 104).

58 À cet égard, même si la directive 2003/88 permet aux États membres, à son article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de déroger aux dispositions de l'article 6 de celle-ci, cette circonstance n'affecte pas le caractère précis et inconditionnel de ce dernier article, sous b). En effet, la faculté des États membres de ne pas appliquer cet article 6 est subordonnée au respect de toutes les conditions énoncées audit article 22, paragraphe 1, premier alinéa, de sorte qu'il est possible de déterminer la protection

minimale qui doit en tout état de cause être mise en œuvre (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 105).

59 Partant, l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 remplit toutes les conditions requises pour produire un effet direct (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 106).

60 En conséquence, dès lors que, à la date des faits du litige au principal, le délai de transposition de la directive 93/104 était expiré et que le Land de Saxe-Anhalt n'avait pas, à cette date, procédé à une telle transposition dans son droit interne en ce qui concerne les sapeurs-pompiers employés dans un service d'intervention, un travailleur comme M. Fuß, employé par la Stadt Halle dans un tel service, est en droit de se prévaloir directement des dispositions de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 à l'encontre de cet employeur public afin de faire respecter le droit à une durée moyenne hebdomadaire de travail n'excédant pas 48 heures garanti par cette disposition.

61 À cet égard, il convient de préciser que, dès lors que ladite disposition a un effet direct, elle s'impose à toutes les autorités des États membres, à savoir non seulement les juridictions nationales, mais également tous les organes de l'administration, y compris les autorités décentralisées, telles que les Länder, les villes ou les communes, et ces autorités sont tenues d'en faire application (voir, en ce sens, arrêt du 22 juin 1989, Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, points 30 à 33).

62 Dans l'affaire au principal, la Stadt Halle considère que la mutation forcée de M. Fuß, après qu'il eut demandé à son employeur de respecter la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, dans un autre service dans lequel ce plafond est respecté est de nature à assurer la pleine application de cette directive à l'égard de M. Fuß, puisque cette mutation met un terme à la violation du droit de l'Union commise à son encontre.

63 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, les juridictions nationales et les organes de l'administration ont l'obligation d'appliquer intégralement le droit de l'Union et de protéger les droits que celui-ci confère aux particuliers, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire du droit interne (voir, en ce sens, arrêts Costanzo, précité, point 33, et du 11 janvier 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, points 68 et 69 ainsi que jurisprudence citée).

64 En l'occurrence, il importe que l'effet utile des droits conférés directement aux travailleurs par l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 soit intégralement assuré dans l'ordre juridique interne (voir arrêt Dellas e.a., précité, point 53).

65 Or, force est de constater qu'une mutation forcée, telle que celle en cause au principal, a pour effet de vider de toute substance le droit conféré par l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, et reconnu par la Cour dans l'ordonnance Personalrat der Feuerwehr Hamburg, précitée, à un sapeur-pompier employé dans un service d'intervention, tel que M. Fuß, d'être soumis à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures dans cet emploi et, partant, une

telle mesure annihile l'effet utile de cette disposition à l'égard de ce travailleur. Il est donc manifeste que ladite mesure n'assure ni l'application intégrale dudit article 6, sous b), de la directive 2003/88 ni la protection des droits que cette disposition confère aux travailleurs dans l'État membre concerné.

66 *En outre, ainsi que la Commission l'a fait valoir à juste titre, le droit fondamental à une protection juridictionnelle effective, garanti par l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, laquelle a, selon l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, TUE, «la même valeur juridique que les traités», serait substantiellement affecté si un employeur, en réaction à une plainte ou à une action en justice engagée par un travailleur en vue d'assurer le respect des dispositions d'une directive visant à protéger sa sécurité et sa santé, était en droit de prendre une mesure telle que celle en cause au principal. En effet, la crainte de pareille mesure de rétorsion contre laquelle aucun recours juridictionnel ne serait ouvert risquerait de dissuader les travailleurs s'estimant lésés par une mesure prise par leur employeur de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle et, partant, serait de nature à compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive (voir, par analogie, arrêt du 22 septembre 1998, Coote, C-185/97, Rec. p. I-5199, points 24 et 27).*

67 *Il convient dès lors de répondre aux questions posées que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur du secteur public de procéder à la mutation forcée dans un autre service d'un travailleur employé en qualité de sapeur-pompier dans un service d'intervention, au motif qu'il a demandé que la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue à ladite disposition soit respectée dans ce dernier service. La circonstance qu'un tel travailleur ne subit, en raison de cette mutation, aucun préjudice spécifique autre que celui résultant de la violation dudit article 6, sous b), est à cet égard sans incidence.*
(...)

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

L'article 6, 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur du secteur public de procéder à la mutation forcée dans un autre service d'un travailleur employé en qualité de sapeur-pompier dans un service d'intervention, au motif qu'il a demandé que la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue à ladite disposition soit respectée dans ce dernier service. La circonstance qu'un tel travailleur ne subit, en raison de cette mutation, aucun préjudice spécifique autre que celui résultant de la violation dudit article 6, sous b), est à cet égard sans incidence.

D'autres précisions ont été apportées par l'arrêt du 25 novembre 2010, Fuss c. Stadt Halle, C-429/09 :

91. Par ses troisième et quatrième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi s'interroge sur la forme qu'un droit à réparation doit revêtir ainsi que sur le mode de calcul de ladite réparation.

92 **En ce qui concerne la forme et le mode de calcul de la réparation du dommage, il importe de souligner que la réparation des dommages causés aux particuliers par des violations du droit de l'Union doit être adéquate au préjudice subi, de nature à assurer une protection effective de leurs droits (arrêt Brasserie du pêcheur et Factortame, précité, point 82).**

93 Ainsi qu'il ressort déjà du point 62 du présent arrêt, en l'absence de dispositions du droit de l'Union en ce domaine, il appartient à l'ordre juridique interne de chaque État membre, sous réserve que les principes d'équivalence et d'effectivité soient respectés, de fixer les critères permettant de déterminer l'étendue de la réparation (arrêt Brasserie du pêcheur et Factortame, précité, point 83).

94 **Il s'ensuit que c'est au droit national des États membres qu'il appartient, dans le respect des principes mentionnés aux deux points précédents, d'une part, de déterminer si la réparation du dommage causé à un particulier par la violation des dispositions de la directive 2003/88 doit être effectuée par l'octroi de temps libre supplémentaire ou d'une indemnité financière et, d'autre part, de définir les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation.**

95 S'agissant plus particulièrement de la forme que doit revêtir la réparation du dommage, il y a lieu de souligner que, dès lors que ni l'octroi de temps libre supplémentaire ni celui d'une indemnité pécuniaire n'apparaissent susceptibles de rendre en pratique impossible ou excessivement difficile une telle réparation, la juridiction de renvoi devra en particulier s'assurer que la modalité de réparation retenue respecte le principe d'équivalence apprécié à la lumière des réparations accordées par les juridictions nationales dans le cadre de réclamations ou d'actions semblables fondées sur le droit interne.

96 **Il y a lieu à cet égard de préciser que, contrairement à ce que M. Fuß et la Commission font valoir, la directive 2003/88 ne comportant aucune prévision concernant la réparation du dommage subi en raison de la violation de ses dispositions, il ne saurait en être déduit que le droit de l'Union privilégie le choix de l'une ou l'autre de ces formes de réparation.**

97 En tout état de cause, s'agissant des périodes de référence prévues aux articles 16 à 19 de la directive 2003/88 pour l'application de l'article 6, sous b), de celle-ci aux fins de la détermination de la durée moyenne hebdomadaire de travail, elles ne sauraient revêtir aucune pertinence dans une affaire telle que celle au principal, dès lors que, même si ces dispositions ont à cet égard un effet direct (arrêt Simap, précité, point 70), il est constant que toutes les périodes de référence en question étaient expirées s'agissant de la période visée par la demande de réparation introduite par M. Fuß dans l'affaire au principal.

98 **En conséquence, il y a lieu de répondre aux troisième et quatrième questions que la réparation, à la charge des autorités des États membres, des dommages que ceux-ci ont causés aux particuliers par des violations du droit de l'Union doit être adéquate au préjudice subi. En l'absence de dispositions du droit de l'Union en la matière, il appartient au droit national de l'État membre concerné de déterminer, dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, d'une part, si le dommage subi par un travailleur, tel que M. Fuß dans l'affaire au principal, du fait de la violation d'une règle du droit de l'Union doit être réparé par l'octroi à ce dernier soit de temps libre supplémentaire, soit d'une indemnité pécuniaire, ainsi que, d'autre part, les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation.** Les périodes de référence prévues aux articles 16 à 19 de la directive 2003/88 sont dépourvues de pertinence à cet égard.

(...)

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

1) Un travailleur, tel que M. Fuß dans l'affaire au principal, qui a accompli, en qualité de sapeur-pompier employé dans un service d'intervention relevant du secteur public, une durée moyenne hebdomadaire de temps de travail excédant celle prévue à l'article 6, 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, peut se prévaloir du droit de l'Union pour engager la responsabilité des autorités de l'État membre concerné afin d'obtenir la réparation du dommage subi du fait de la violation de cette disposition.

2) Le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal:

– qui subordonne, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, le droit pour un travailleur relevant du secteur public d'obtenir réparation du dommage subi du fait de la violation, par les autorités de l'État membre concerné, d'une règle du droit de l'Union, en l'occurrence l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, à une condition tirée de la notion de faute allant au-delà de la violation suffisamment caractérisée dudit droit, et

– qui subordonne le droit pour un travailleur relevant du secteur public d'obtenir réparation du dommage subi du fait de la violation, par les autorités de l'État membre concerné, de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 à la condition qu'une demande préalable ait été adressée à son employeur en vue d'obtenir le respect de cette disposition.

3) La réparation, à la charge des autorités des États membres, des dommages que ceux-ci ont causés aux particuliers par des violations du droit de l'Union doit être adéquate au préjudice subi. En l'absence de dispositions du droit de l'Union en la matière, il appartient au droit national de l'État membre concerné de déterminer, dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, d'une part, si le dommage subi

par un travailleur, tel que M. Fuß dans l'affaire au principal, du fait de la violation d'une règle du droit de l'Union doit être réparé par l'octroi à ce dernier soit de temps libre supplémentaire, soit d'une indemnité pécuniaire, ainsi que, d'autre part, les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation. Les périodes de référence prévues aux articles 16 à 19 de la directive 2003/88 sont dépourvues de pertinence à cet égard.

4) Les réponses aux questions posées par la juridiction de renvoi sont identiques, que les faits de l'affaire au principal relèvent des dispositions de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 ou de celles de la directive 2003/88.

Dans un arrêt du 15 juillet 2021 (C-742/19), qui concernait un militaire slovène et a connu un fort retentissement médiatique, la Cour de justice a énoncé :

47. En deuxième lieu, il convient de rappeler que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail. **Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail** [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 25 et jurisprudence citée].

48 Par ailleurs, **les dispositions de la directive 2003/88 précisent le droit fondamental à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») et doivent, dès lors, être interprétées à la lumière de ce dernier** (arrêt du 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din Bucuresti, C-585/19, EU:C:2021:210, point 37 et jurisprudence citée). **Il s'ensuit notamment que ces dispositions ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de cette directive** [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 27 et jurisprudence citée].

En l'espèce la cour d'appel a énoncé :

“Sur les trois bulletins de salaire, il s'avère que Monsieur [S] a accompli, au total, 305 heures de travail. S'y ajoutent les heures supplémentaires revendiquées devant le conseil des prud'hommes et devant cette cour, à hauteur de 26,42 heures, ce qui compose un total de 332,42 heures. Comme le salarié a travaillé huit semaines, la moyenne horaire hebdomadaire s'élève à 41,55 heures. Il est exact qu'il a travaillé 50,45 heures dans la semaine du 6 au 11 juillet 2015.

Cependant, pour prospérer en sa demande de dommages-intérêts, il revient au salarié, né en 1971, de démontrer très exactement en quoi ces horaires chargés lui ont porté préjudice.

En l'état des éléments soumis à l'appréciation de la cour, le préjudice n'est pas suffisamment démontré et la somme de 1500 € sollicitée sera rejetée, comme non fondée."

5 - Orientation proposée : FS 4