

Capitaine. Durée du travail. Convention 180 de l'OIT. Application directe. Contrat à durée déterminée. Rupture anticipée. Faute grave (non). Responsabilité personnelle. Faute lourde (non).

COUR DE CASSATION

(Chambre sociale)

18 janvier 2011

M. X c./ Association An Test - Navire Notre-Dame de Rumengol

Il résulte de la convention n° 180 de l'OIT du 22 octobre 1996 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, ratifiée le 27 avril 2004, en ses articles 3, 4 et 5, d'application directe en droit interne, que la durée du travail pour les gens de mer comme pour les autres travailleurs est en principe de huit heures par jour avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés.

La cour d'appel devait rechercher si les fautes retenues, commises le 20 juillet et le 7 septembre 2004 notamment, rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise jusqu'au terme du contrat prévu le 30 septembre 2004, alors que le navire avait cessé toute activité depuis le 13 septembre 2008.

La responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde.

ARRÊT

« LA COUR,

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... a été engagé par l'association An Test, par contrat à durée déterminée à compter du 1er avril 2004 jusqu'au 30 septembre 2004, en qualité de patron du navire " Notre Dame de Rumengol " ; qu'après une mise à pied à titre conservatoire par lettre du 13 septembre 2004, il a été mis fin à son contrat par lettre du 28 septembre 2004 pour faute grave ; que contestant la rupture anticipée de son contrat de travail et réclamant paiement d'heures supplémentaires, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Vu la convention n° 180 de l'OIT sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, ratifiée le 27 avril 2004, en ses articles 3, 4 et 5 ;

Attendu qu'il résulte de ces textes, d'application directe en droit interne, que la durée du travail

pour les gens de mer comme pour les autres travailleurs est en principe de huit heures par jour avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés ;

Attendu que pour rejeter la demande de M. X... en paiement d'heures supplémentaires l'arrêt du 27 mai 2008 retient que le contrat de travail de ce dernier ne précise rien en ce qui concerne les heures supplémentaires et est muet sur l'existence ou non d'une convention collective ; que M. X... a été embauché en qualité de patron, c'est-à-dire capitaine du navire et qu'en cette qualité il est soumis aux dispositions du code du travail maritime ; que la loi n° 2006-10 du 26 janvier 2006, qui a modifié les termes de l'article 104 du code du travail maritime, ne peut s'appliquer rétroactivement, étant observé que ses modalités d'application sont soumises à un décret d'application qui n'a jamais été pris ; que la directive européenne 1999/63/ CE du 21 juin 1999 a été transposée dans la législation française par la loi du 26 janvier 2006 précitée et ne peut donc être appliquée à ce litige ; qu'enfin la loi du 19 janvier 2000 ne peut être non plus invoquée, M. X..., à supposer qu'il soit un cadre autonome, ne pouvant faire état à son avantage d'une convention collective qui n'existe pas ; qu'il apparaît que le contrat de travail est régi par les dispositions de l'article 104 du code du travail maritime, qui excluent l'application au capitaine des dispositions des articles 26 à 30 relatives à la durée du travail, notamment celles concernant les heures supplémentaires ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu la convention internationale susvisée ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 102-24 du code du travail maritime ;

Attendu que pour juger régulière la rupture anticipée du contrat de travail de M. X..., l'arrêt du 27 mai 2008 retient qu'il est établi que M. X... a commis plusieurs manquements constitutifs d'une faute grave, en ne respectant pas les consignes qui lui avaient été données, causant l'annulation d'une cérémonie qui devait avoir lieu sur le bateau, en se substituant à son employeur dans l'organisation du travail d'un marin et en ne tenant pas correctement le journal de bord ;

Qu'en se déterminant ainsi, après avoir relevé que le navire avait cessé toute activité depuis le 13 septembre 2004, sans rechercher si les fautes retenues rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise jusqu'au terme du contrat prévu le 30 septembre 2004, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde ;

Attendu que pour condamner M. X... à payer à l'association An Test une certaine somme à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rectificatif du 15 octobre 2008 énonce que les faits reprochés du 20

juillet 2004 ont causé une atteinte à l'image de l'association ainsi qu'il résulte du courrier du rédacteur en chef du " Chasse-marée " ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'imputait au salarié qu'une faute grave, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 27 mai 2008 et le 15 octobre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne l'association An Test aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association An Test à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Mme Mazars, président ; Me Blondel, SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat(s).
(pourvoi n° 09-40094)

Observations

Du temps de travail du capitaine et de sa responsabilité personnelle.

Compte tenu des traditions historiques et des fonctions commerciales anciennes des capitaines de navire, l'article 104 du Code du Travail Maritime, datant de 1926, prévoyait que les dispositions des articles 24 à 30 du même code du travail maritime ne sont pas applicables au capitaine. Étaient ainsi exclues toutes les dispositions relatives à la durée du travail, les limites de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, les heures supplémentaires, les limites des journées annuelles en mer à la pêche, le repos hebdomadaire, les repos compensateur des heures supplémentaires, jusqu'à la possibilité d'astreinte à terre.

Pourtant, les capitaines de navire sont des salariés, officiers de marine marchande. Ils ne sont pas assimilables aux cadres dirigeants tout au plus aux cadres autonomes, tels que définis par loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (P.H. Antonmattei, « Les cadres et les 35 heures : la règle de trois », Dr. soc. 1999-996, « Les cadres et les 35 heures : de la règle de trois à la règle de

quatre ! », Dr. soc. 2000-159). Depuis cette loi, l'article 104 CTM initial était incompatible avec les dispositions générales du code du travail, applicables aux entreprises d'armement maritime. Le législateur n'a pu l'ignorer. L'article 49, alinéa 3 de la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 a modifié cet article 104, devenu article L. 5544-33 du code des transports : le cadre de la durée du travail des capitaines de navire est fixée par le décret n° 2007-1843 du 26 décembre 2007.

La période de transition fut longue, car la jurisprudence fut réticente à banaliser le capitaine de navire et le secteur maritime. C'est sur le fondement de la Convention n° 180 de l'OIT de 1996, ratifiée par la France en 2004, que la Cour de cassation assure l'encadrement du temps de travail du capitaine. La méthode montre la spécificité maritime du droit de la durée du travail, dans la mesure où aucune référence aux dispositions générales n'est retenue. Cette spécificité s'exprime maintenant dans l'in vraisemblable catalogue de l'article L. 5544-1 du code des transports.

La cour d'appel de Caen avait retenu le droit antérieur : « L'article 104 CTM rend inapplicables aux capitaines les dispositions des articles 24 à 30 du même code et notamment l'article 26 relatif aux heures supplémentaires » (CA Caen, ch. Réunion, 17 mars 2006, Navire Pointe du Cormoran, n° 04-02384, M. Laumailly et syndicat CFDT c/ Sté Navale Française, DMF 2007, n° 678, pp. 151-153, antérieurement CA Rennes, 2è Ch. Com. 20 février 2002, DMF 2002-433). Au pilotage maritime, tous les marins sont à tour de rôle capitaine de la pilotine et ainsi privés de repos hebdomadaire (Cass. soc., 11 juillet 2007, n° 06-40380, DMF 2008, n° 692, pp. 422-426). La chambre sociale de la Cour de cassation avait rappelé l'autonomie du droit du travail maritime, fondée sur l'article L. 742-1 de l'ancien code du travail.

1) De l'application directe de la Convention 180 de l'OIT. A la suite de la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006, l'article 5 du décret n° 2007-1843 du 26 décembre 2007, pris pour l'application des articles 25-2, 28 et 104 du code du travail maritime, précise que les articles 24 à 30 du code du travail maritime sont applicables au capitaine sous réserve des dispositions du présent article. Lorsque, pour les besoins de la sécurité ou de la sûreté de la navigation maritime, le capitaine décide de déroger, en ce qui le concerne et à titre exceptionnel, aux durées maximales de travail ou aux durées minimales de repos fixées par le décret du 31 mars 2005 susvisé, il mentionne sa décision sur le journal de bord et en précise le motif. Il en informe l'armateur (art. 5 al. 2).

Les textes visés par ce décret sont la convention n° 180 de l'OIT de 1996, publiée par décret n° 2004-1216 du 8 novembre 2004, la directive n° 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, la directive n° 2000/34/CE du 22 juin 2000 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive n° 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le code du travail maritime, le décret n° 83-793 du 6 septembre 1983 modifié, le décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer. Le code du travail n'est pas visé. Seule la directive 2000/34 du 22 juin 2000 est un texte général. Le décret du 31 mars 2005 vise lui la directive n° 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui a remplacé la directive 2000/34.

Mais le contrat du capitaine du navire Notre-Dame de Rumengol avait été rompu en septembre 2004, avant la loi du 5 janvier 2006, qui transpose la Directive 1999/63 du 21 juin 1999, qui reprend dans le cadre d'un accord collectif européen les dispositions de la Convention 180 de l'OIT, et le décret du 26 décembre 2007. Dès lors la cour d'appel de Rennes n'avait-elle pas raison de se référer au droit antérieur, dans lequel le temps de travail du capitaine n'était pas encadré ?

Le capitaine de navire est peut-être un cadre autonome, au sens du code du travail, mais il ne peut justifier d'une convention collective définissant précisément cette catégorie, puisque l'association sans but lucratif gère un navire à usage collectif (NUC), non commercial. L'association semblait soumise à la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle, étendue par arrêté ministériel, mentionnée sur les bulletins de salaire.

La ratification le 27 avril 2004 de la convention n° 180 de l'OIT du 22 octobre 1996 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, est décisive. Encore fallait-il admettre que ses articles 3 à 5 sont en droit interne d'application directe. Dès lors, la durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est en principe de huit heures par jour avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés.

Selon l'article 55 de la Constitution de 1958, les traités régulièrement ratifiés ont une valeur supralégislative. Il peut en résulter un contrôle de conventionnalité effectué par le juge quant à la compatibilité des dispositions nationales et d'une convention internationale ratifiée. Le contrat « nouvelle embauche » et la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ont récemment illustré ce contrôle de conventionnalité (Cass. soc. 1^{er} juillet 2008, n° 07-44.124, Samzun c/ Linda de Wee et a. – J.M. Servais, « L'application par la France de la Convention n° 158 de l'OIT », RDT, Dalloz, 2008, n° 3, pp. 197-201- Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-60426 et 09-60429, SDMO Industries, RDT 2010, n° 5, pp. 276-284, rapport J.M. Béraud, JCP-S 2010, 1264 n. B. Gauriau).

Encore faut-il que ces dispositions des conventions internationales ratifiées soient incorporées en droit national ou se voient reconnaître une applicabilité directe. Cette vertu « self executing » nécessite une précision de la

norme (A. Jeammaud, « Sur l'applicabilité en France des conventions internationales de travail », *Dr. soc.* 1986, pp. 399-405). Les premières illustrations ont concernées la convention 81 de 1947, relative à l'inspection du travail (Cass. crim., 22 juillet 1981, Van Wolleghem, *Bull. crim.*, n° 237), puis la Convention 158 de 1982 relative au licenciement (Cass. soc., 29 mars 2006, *Dr. soc.*, 2006, 641, concernant la durée d'une période de préavis et la Convention 158 de l'OIT sur le licenciement – P. Rodière, « L'influence du droit communautaire et du droit international », *Dr. soc.* 2008, 95).

La Convention 180 de l'OIT impose la fixation soit du nombre maximum d'heures de travail qui ne devra pas être dépassé dans une période donnée, soit du nombre minimum d'heures de repos qui devra être accordé dans une période donnée (art. 3). La norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Cela n'empêche pas que les Etats puissent prévoir l'adoption des dispositions légales ou conventionnelles, fixant les horaires normaux de travail sur une base qui ne soit pas moins favorable que ladite norme (art. 4). L'article 5 fixe un nombre maximal de heures de travail (14 heures par période de 24 heures - 72 heures par période de sept jours) ou le nombre minimal d'heures de repos (dix heures par période de 24 heures - 77 heures par période de sept jours). Lorsque la Convention 180 est entrée en application, que le comité d'experts du BIT a commencé à examiner les premiers rapports des Etats l'ayant ratifié, les experts furent très étonnés de l'ampleur des temps de travail admis pour les marins, même s'il est rare qu'ils travaillent 70 heures par semaine, même si des congés compensent fréquemment les périodes passées à bord.

2 – Responsabilité civile du capitaine de navire.

La cour d'appel de Rennes avait retenu la faute grave du salarié, sans expliquer en quoi le maintien du contrat de travail jusqu'à son terme proche était devenu impossible, mais aussi la demande d'indemnisation de l'employeur et condamné le capitaine à 500 euros de dommages et intérêts vis-à-vis de l'association, en raison d'une atteinte à son image, c'est-à-dire sa réputation d'armateur sans but lucratif. Sur ce point, à nouveau, cet arrêt est cassé « La responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde ». Le capitaine est ici traité comme un salarié

ordinaire, un salarié subordonné, exécutant les ordres et consignes de son employeur. Il n'est pas irresponsable, mais bénéficie d'une immunité relative, sauf faute lourde (E. ROBERT, *Subordination et responsabilité civile : quelle immunité pour le salarié ?*, thèse, droit, Nantes, 2008). La faute lourde est une faute quasi-intentionnelle, caractérisée par une intention de nuire (Cass. soc., 27 novembre 1958, D 1959, 20 n. R. Lindon, *RTD Civ.* 1959, 753, obs. J. Carbonnier - G. Couturier, « Responsabilité civile et relations individuelles de travail », *Dr. soc.* 1988, 407 – Cass. soc. 19 novembre 2002, *Dr. soc.*, 2003, 168, quant aux déficits de caisse).

Concernant le capitaine de navire, comme d'autres salariés, dotés de compétences propres, il convient de distinguer la responsabilité civile contractuelle vis-à-vis de l'employeur, limitée à la faute lourde, et la responsabilité civile délictuelle vis-à-vis des tiers. La cohérence de la jurisprudence n'arrive pas à se construire, depuis de très longues années (M. Fabre-Magnan, *Droit des obligations, 2- Responsabilité civile et quasi-contrats*, PUF, Paris, coll. *Thémis*, 2^e éd., 2010).

L'assemblée plénière de la Cour de cassation avait confirmé l'immunité du préposé dans le cadre de ses fonctions (Cass. Ass. Plén., 25 février 2000, Costedoat, *Bull. Ass. Plén.*, n° 2, D 2000-673 n. Ph. Brun, *JCP* 2000-II-10295 concl. R. Kessous, n. M. Billiau, *RTD civ.* 2000-582 obs. P. Jourdain). Il s'agissait d'un pilote d'hélicoptère dont le largage d'herbicide fut emporté par le vent. N'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers, le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant. Dans la limite de ses fonctions, le préposé ne risque ni une action directe des victimes, ni une action récursoire de son commettant. Il semble bénéficier d'une forte immunité civile, ce qui laisse place à d'éventuelles sanctions disciplinaires, puisqu'il est sous l'autorité de son employeur (P. Bonassies, « Aspects nouveaux de la responsabilité du capitaine », *DMF* 2002, p. 3 et s.). La Cour de cassation a complété sa jurisprudence en se référant à la situation du salarié autonome, qu'il convient de distinguer du salarié vraiment, ou totalement subordonné. Un médecin anesthésiste est un salarié autonome, doté d'une indépendance professionnelle intangible dans l'exercice de son art ; dès lors, même dans l'exercice de ses fonctions, il encourt une responsabilité personnelle, laissant place à l'action subrogatoire de son commettant (Cass. civ. 1^{ère}, 13 novembre 2002, *Bull. civ. I*, n° 263).

La première chambre civile de la Cour de cassation n'a pas prolongée cette jurisprudence vis-à-vis d'un médecin salarié et d'une sage-femme (Cass. civ. 1^{ère}, 9 novembre 2004, JCP 2005-II-10120 – Cass. civ. 1^{ère}, 12 juillet 2007, D. 2008, 509). Ces salariés qui agissent sans excéder les limites de leurs missions, imparties par l'employeur, n'engagent pas leur responsabilité à l'égard des tiers (P. Bonassies et Chr. Scapel, Droit Maritime, LGDJ, 2^e éd., 2010, n° 296 bis, pp. 212-213).

Telle n'est pas la position de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Un cadre du Stade de France, titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de santé, de sécurité et d'organisation du travail sur le chantier, est un salarié responsable (Cass. crim. 28 mars 2006, n° 05-82975, JCP 2006-G-II-10188 n. J. Mouly, RTDCiv. 2007, 135 obs. P. Jourdain). Il est l'auteur d'une faute qualifiée en matière de sécurité, il « engage sa responsabilité civile à l'égard du tiers victime de l'infraction, celle-ci fût-elle commise dans l'exercice de ses fonctions ». Cet arrêt prolonge la jurisprudence dite Cousin (Cass. Ass. Plén. 14 décembre 2001, D 2002, 1317, obs. D. Mazeaud, 2117, RTDCiv. 2002, 109, obs. P. Jourdain). La seconde chambre civile de la Cour de cassation retient aussi la responsabilité personnelle du préposé en cas de faute intentionnelle ou d'infraction pénale (Cass. civ 2^e, 21 février 2008, n° 06-21182, JCP-G 2008-I-186 - Cass. civ. 2^e, 20 décembre 2007, n° 07-1340 3, RTDCiv. 2008, 315 obs. P. Jourdain, D 2008, 1248 n. J. Mouly).

Le capitaine est certainement un salarié « autonome ». D'autre part, l'interprétation de la loi du 3 janvier 1969, sur l'armement et les ventes maritimes, classe le capitaine dans le personnel d'exploitation de l'armement. Il est inclus dans les préposés maritimes dont l'armateur est responsable (art. 3), avec une situation spécifique du fait de ses fonctions de commandement (art. 5). En cas de dommage à un tiers, le capitaine répond de toutes fautes commises dans l'exercice de ses fonctions, ce qui peut conduire à une responsabilité solidaire de l'armateur et du capitaine. Selon la cour d'appel de Rennes, « Conformément aux principes énoncés à l'article 5 de la loi du 3 janvier 1969, la faute caractérisée de négligence commise par X... dans l'exercice de ses fonctions de capitaine du navire, engage sa responsabilité civile personnelle vis-à-vis des proches de la victime, non ayants droit au sens de l'art. L 454-1 CSS ». Le capitaine tirait de sa fonction et de sa qualité de représentant de

l'armateur à bord, investi d'une délégation générale en matière de sécurité, le pouvoir de faire remédier à la défektivité du matériel et tenait, en outre, de sa qualité de préposé, l'obligation d'informer l'armement de la non-conformité du dispositif de protection, ce qu'il n'a pas fait, ce qui démontre qu'il n'a pas agi dans l'exercice normal de ses attributions.

La Cour de cassation a retenu la responsabilité du capitaine avec une substitution des motifs, puisque la faute intervient dans le cas normal des fonctions. Le capitaine, auteur d'une faute qualifiée au sens de l'article 121-3, alinéa 4, du code pénal, engage, en application de l'article 5 de la loi n° 69-8 du 3 janvier 1969, sa responsabilité civile à l'égard du tiers victime de l'infraction, cette faute fût-elle commise dans l'exercice de ses fonctions (Cass. crim., 13 mars 2007, n° 06-85422, chalutier La Normande, DMF 2007, 881 - P. Chaumette ; « Du capitaine responsable de la préservation du navire, de sa cargaison et de la sécurité des personnes se trouvant à bord », Annuaire de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, T. XXVI, 2008, pp. 411-437). Cet arrêt confirme une jurisprudence constante. Est personnellement responsable le capitaine qui a commis une faute caractérisée exposant la victime à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer (Cass. crim. 20 septembre 2005, navire Angélique-Émilie, DMF 2006 pp. 584-595 - Cass. crim. 13 mars 2007, cargo Marmara, DMF 2007, n° 686, pp. 893-907 n. A. Montas).

Le capitaine de navire n'est pas un salarié ordinaire, un exécutant, un simple préposé, il est un salarié ou préposé « responsable », car chargé de la sécurité du travail. La contrepartie de la responsabilité personnelle des salariés « responsables » devrait être, à notre sens, un statut leur permettant d'arrêter un travail dangereux, un chantier, une navigation, un vol, dès lors que les conditions de sécurité ne sont pas assurées comme il le souhaite. Le capitaine de navire risque un « effet de ciseaux », une responsabilité personnelle et une pression permanente, surveillée, contrôlée, en vue d'une meilleure exploitation du navire. Dans les armements professionnels, cette tension conduit à des carrières raccourcies en navigation, elles stressent et usent. Dans les autres compagnies, elles font du capitaine un bouc émissaire, lampiste, responsable, mais insolvable. Sur le plan civil, une assurance professionnelle se révèle indispensable.

Patrick CHAUMETTE

