

Arrêt N° 135/17 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf novembre deux mille dix-sept

Numéro 41734 du rôle

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;

Agnes ZAGO, premier conseiller;

Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;

Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A, demeurant à ..., appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 8 octobre 2014, comparant par Maitre Kamilla LADKA, avocat à la Gour, demeurant à Luxembourg,

et:

1.) B, demeurant à ..., intimé aux fins du prédit acte BIEL, comparant par Maitre François JACQUES, avocat à la Gour, demeurant à Luxembourg,

2.) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, intime aux fins du prédit acte BIEL, comparant par Maitre Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt rendu en date du 6 avril 2017, par lequel la Cour a invité les parties à examiner l'incidence éventuelle de l'article L.211-1 du Code du travail sur la demande de A.

Selon l'article L-211-1 du Code du travail, le Titre I (dudit code) relatif à la durée de travail s'applique à tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux

personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

L'article L.211-2, § 2 dudit code dispose que des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée de travail du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

L'article L.211-3 dudit code, qui détermine les personnes et entreprises auxquelles les dispositions du Titre I concernant la durée de travail ne sont pas applicables ne mentionne pas les entreprises de type familial de l'agriculture.

A fait plaider qu'en l'absence de lois spéciales, convention collective de travail OU règlement d'administration publique réglant la durée de travail du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, il y aurait lieu de se référer à l'article L.211-1 précité, qui s'applique à tous les salariés.

Il demande partant la condamnation de l'intimé à lui payer la majoration légale pour les heures supplémentaires prestées tout au long de son contrat de travail, augmentant sa demande en ce qu'il réclame actuellement la majoration des heures supplémentaires effectuées au-delà des 40 heures par semaine (et non pas au-delà de 48 heures par semaine).

B, quant à lui, estime que l'article L.211-1 précité n'a aucune incidence sur la demande de l'appelant. Se rapportant aux travaux préparatoires de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, il fait plaider que l'article L.211-2 du Code du travail énumère les branches d'activité et les ouvriers exclus du champ d'application de la loi, le Gouvernement voulant laisser aux organisations professionnelles et syndicales toute liberté pour déterminer le régime de la durée du travail sur base de conventions collectives de travail négociées et conclues conformément à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. A défaut d'une telle convention, A ne saurait prétendre à une majoration de rémunération pour heures supplémentaires prestées. Il conclut partant à voir ce dernier débouté de son appel.

Il résulte de la lecture des travaux préparatoires que le but de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans certains secteurs public et privé de l'économie était que l'instauration progressive de la semaine de quarante heures se réalise par voie de conventions collectives de travail négociées conclues sur base de la loi du 12 juin 1965, de façon à permettre aux organisations patronales et syndicales de régler elles-mêmes la question en dehors de l'intervention directe des pouvoirs publics et en prenant en considération les conditions de l'industrie en cause et la situation de l'économie dans son ensemble (Doc. Parl. N° 1450, Exposé des motifs, pp. 566 et 556).

Dans le commentaire des articles, le législateur a précisé que « les articles 2 et 3 (actuels articles L.211-2 et L.211-3) énumèrent les branches d'activité et les ouvriers exclus du champ

d'application de la loi. Tandis que l'article 3 exclut du domaine d'application de la loi les entreprises familiales, les entreprises de transport fluvial, les entreprises foraines et les travailleurs à domicile, l'article 2 réservé à des conventions collectives de travail, et à titre subsidiaire, à des actes réglementaires, la tâche de régler le régime de la durée de travail des branches d'activité qu'il énumère. Il s'agit du (.....) personnel occupé dans l'agriculture, la viticulture et l'horticulture (....). Pour ces catégories d'ouvriers le Gouvernement entend laisser aux organisations professionnelles et syndicales toute liberté pour déterminer le régime et la durée du travail sur base de conventions collectives de travail négociées et conclues conformément à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. L'intervention du pouvoir réglementaire garde par conséquent un caractère strictement subsidiaire en ce sens qu'il n'est appelé qu'à suppléer le cas échéant la carence des organisations professionnelles et syndicales en la matière » (Doc. Parl. N° 1450, Commentaire des articles, p. 567).

Concernant le transport de personnes ou de marchandises par route, qui est également visé par l'article 2 précité, il est précisé « Pour la réglementation de la durée du travail dans le domaine des transports par route, il va sans dire que les règles aussi bien contractuelles que réglementaires devront s'appuyer sur les dispositions en matière sociale arrêtées dans le cadre des Communautés Européennes » (Doc. Parl. N° 1450, Commentaire des articles, p. 592 et Rapport de la commission des affaires sociales, p. 648).

Si le législateur a partant prévu et souhaite que la durée du travail des différentes branches d'activité énoncées à l'article 2 soit réglée par des conventions collectives, des règlements d'administration publique (et depuis 2006 également par des lois spéciales), il a cependant précisé concernant le domaine des transports par route, pour lequel une réglementation communautaire existait déjà, que celle-ci devrait être respectée.

Il suit de ce qui précède que le législateur, contrairement à ce qu'il a fait pour les activités énumérées à l'article L.211-3 précité, n'a pas formellement exclu les activités énumérées à l'article L.211-2 du domaine d'application du Titre 1 relatif à la durée du travail. Conscient des spécificités des activités concernées, il a laissé aux acteurs concernés une certaine liberté pour réglementer leurs activités, éventuellement dans un sens moins favorable pour les salariés, mais par des accords négociés respectant les intérêts tant de l'employeur que du salarié et en s'appuyant sur les règles communautaires.

Compte tenu de la formulation très générale de l'article L.211-1 du Code du travail, il y a cependant lieu de retenir, contrairement à la juridiction de première instance, que tant que les modalités des dérogations n'ont pas été arrêtées, c'est le régime normal qui reste applicable à ces salariés.

Cette approche est conforme à l'esprit 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, transposée en droit luxembourgeois par la loi du 19 mai 2006 (ci-après « la Directive »).

En effet, la directive précitée, qui s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, c'est-à-dire aux activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles de loisir etc..., prévoit en son article 6 relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail que les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords entre partenaires sociaux et que la durée moyenne de travail de chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. Selon l'article 17§1 de la Directive, les Etats membres peuvent déroger aux dispositions de l'article 6 lorsque la durée du 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, mais uniquement lorsqu'il s'agit de cadres dirigeants, de main d'œuvre familiale ou de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses. Dans le domaine de l'agriculture, il peut uniquement être dérogé aux dispositions des articles 3, 4, 5, 8 et 16 qui concernent le repos journalier, le temps de pause, le repos hebdomadaire, la durée du travail de nuit et les périodes de référence, mais pas la durée maximale hebdomadaire de travail.

La durée de travail ne pouvant selon l'article L.211-5 du Code du travail excéder 8 heures par jour et quarante heures par semaine, la demande de A est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard aux contestations formulées à titre subsidiaire par B quant au montant réclamé, il y a lieu de faire droit à l'offre de preuve par expertise présentée par l'appelant et de nommer M. C c/o Fiduciaire Luxembourgeoise s.ar.l. avec pour mission « de concilier les parties si faire se peut sinon dans un rapport écrit et en tenant compte de la motivation du présent arrêt de dresser le décompte entre parties après avoir effectué le relevé des heures supplémentaires prestées par A entre mars 2008 et mai 2012 sur base des fiches de salaire et des relevés d'heures communiqués.»

Quant à la demande en garantie

B demande à voir dire que, eu égard à l'absence de loi spéciale OU règlement d'administration publique réglant le régime de la durée du travail du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, l'Etat luxembourgeois est tenu de le tenir quitte et indemne de toute condamnation à payer à l'appelant des majorations de salaires pour heures supplémentaires prestées.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg demande à voir déclarer la demande en garantie non fondée.

L'article 25 du Nouveau code de procédure civile soumet à la compétence du tribunal du travail les litiges relatifs aux contrats de travail entre employeur et salarié et les contestations visées doivent trouver leur source dans le rapport employeur-salarié, respectivement trouver leur origine dans les obligations résultant du contrat de travail.

La Cour, siégeant en matière de droit du travail, devant d'office vérifier sa compétence et les parties n'ayant pas conclu sur ce point, il convient de révoquer l'ordonnance de clôture afin de leur donner l'occasion de le faire.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat délégué à la mise en état,

dit la demande de A en paiement de majorations pour heures supplémentaires prestées fondée en son principe,

avant tout autre progrès en cause nomme consultant M. C c/o Fiduciaire Luxembourgeoise s.ar.l. à L-1220 Luxembourg, 246, rue de Beggen et lui confie la mission « de concilier les parties si faire se peut sinon dans un rapport écrit et en tenant compte de la motivation du présent arrêt de dresser le décompte entre parties après avoir effectué le relevé des heures supplémentaires prestées par A entre mars 2008 et mai 2012 sur base des fiches de salaire et des relevés d'heures communiqués.»

charge Madame le premier conseiller Jeanne GUILLAUME du contrôle de cette mesure d'instruction,

fixe la provision à valoir sur les honoraires et frais de l'expert au montant de 500,- EUR,

ordonne à B de payer la provision à l'expert ou de la consigner auprès de la caisse de consignation, au plus tard le 2 janvier 2018,

dit que l'expert déposera son rapport au greffe de la Cour, après paiement de la provision et, le cas échéant, de la provision complémentaire, ou après consignation de la provision et, le cas échéant, de la provision complémentaire, au plus tard le 15 mars 2018,

dit que, le cas échéant, l'expert demandera au magistrat commis un report de la date de dépôt en indiquant sommairement les motifs qui empêchent le dépôt dans le délai prévu,

dit que l'expert informera ce magistrat de la provision complémentaire nécessaire,

dit que le paiement de la provision ou la consignation de la provision se font sans préjudice du droit de taxation des honoraires et frais,

dit qu'en cas d'empêchement de l'expert ou du magistrat chargé du contrôle de la mesure d'instruction, il sera procédé à leur remplacement par ordonnance du président de chambre,

quant à la demande en garantie, révoque l'ordonnance de clôture du 31 juillet 2017 et rouvre les débats sur tous les aspects non tranchés du litige,

invite les parties à examiner l'incidence éventuelle de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile sur la demande en garantie de B,

réserve les droits des parties et les dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.