

N° 27 / 2018
du 22.03.2018.
Numéro 3925 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, vingt-deux mars deux mille dix-huit.

Composition:

Jean-Claude WIWINIUS, président de la Cour,
Romain LUDOVICY, conseiller à la Cour de cassation,
Nico EDON, conseiller à la Cour de cassation,
Carlo HEYARD, conseiller à la Cour de cassation,
Yola SCHMIT, conseiller à la Cour d'appel,
Monique SCHMITZ, avocat général,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

X, demeurant à (...),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil de gérance, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (...),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu.

LA COUR DE CASSATION :

Vu l'arrêt attaqué, numéro 31/17, rendu le 2 mars 2017 sous le numéro 43656 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 3 mai 2017 par X à la société à responsabilité limitée SOC1), déposé le 8 mai 2017 au greffe de la Cour ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 28 juin 2017 par la société à responsabilité limitée SOC1) à X et à Maître Guy THOMAS, déposé au greffe de la Cour le 3 juillet 2017 ;

Sur le rapport du conseiller Romain LUDOVICY et sur les conclusions de l'avocat général Monique SCHMITZ ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg avait condamné la société à responsabilité limitée SOC1) à payer à X des arriérés de salaire au titre de la majoration pour heures supplémentaires prestées ; que la Cour d'appel a, par réformation, réduit le montant alloué à la salariée en première instance ;

Sur les trois moyens de cassation réunis :

tirés, **le premier**, « de la violation sinon fausse application de l'article L. 123-5 du Code du travail,

en ce que la Cour d'appel a partiellement refusé de considérer comme temps de travail donnant lieu à la majoration de 40% du salaire normal pour prestation d'heures supplémentaires celui presté par la demanderesse en cassation en tant que salariée à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail au motif qu'une telle interprétation de l'article L.123-5 du Code du travail reviendrait à rendre la possibilité offerte par le paragraphe (3) de l'article L.123-1 du Code du travail de facto inopérante, et par la même occasion les articles 7.5 de la Convention collective des entreprises de nettoyage de bâtiments (ci-après « la C.C.T. ») - disposant que « la durée normale du travail fixée au contrat de travail des salariés occupés à temps partiel peut, avec l'accord du salarié, être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées par le contrat de travail, sans pouvoir dépasser le maximum de quarante heures par semaine suivant les besoins de l'entreprise sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires » - et 15 du contrat de travail conclu avec la demanderesse en cassation (ce dernier article reprenant tel quel l'article 7.5 de la C.C.T.) pour arriver à la conclusion « que sera considéré comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4 sous 3, le temps de travail effectué par la salariée à temps partiel au-delà des 50% conventionnellement prévus » tout en considérant que certaines heures de travail prestées pour les mois d'avril et mai 2012 sont à réduire à 173 heures par mois

dans la mesure où l'augmentation de 50% ne peut dépasser le maximum de 40 heures par semaine, soit 173 heures par mois,

alors qu'il aurait appartenu à la Cour d'appel de confirmer le jugement de première instance ayant décidé qu'« en application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail, les parties au litige ont pu prévoir dans le contrat de travail de la demanderesse en cassation que la durée de travail de celle-ci pourrait être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées dans son contrat de travail, mais la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne saurait pas dépasser la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail » et de condamner l'employeur à payer à Madame X la majoration de 40% de son salaire normal pour l'intégralité des heures supplémentaires prestées par elle pendant la période réclamée et dépassant, tel que prévu par l'article L.123-1 (2) du Code du travail, sur une période de référence de quatre semaines consécutives sa durée de travail normale fixée au contrat de travail. » ;

le deuxième, *« de la violation sinon fausse application de l'article L.123-1 (2) du Code du travail,*

en ce que la Cour d'appel a partiellement refusé de considérer comme temps de travail donnant lieu à la majoration de 40% du salaire normal pour prestation d'heures supplémentaires celui presté par la demanderesse en cassation en tant que salariée à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail au motif qu'une telle interprétation de l'article L.123-5 du Code du travail reviendrait à rendre la possibilité offerte par le paragraphe (3) de l'article L.123-1 du Code du travail de facto inopérante, et par la même occasion les articles 7.5 de la Convention collective des entreprises de nettoyage de bâtiments (ci-après « la C.C.T. ») - disposant que « la durée normale du travail fixée au contrat de travail des salariés occupés à temps partiel peut, avec l'accord du salarié, être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées par le contrat de travail, sans pouvoir dépasser le maximum de quarante heures par semaine suivant les besoins de l'entreprise sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires » - et 15 du contrat de travail conclu avec la demanderesse en cassation (ce dernier article reprenant tel quel l'article 7.5 de la C.C.T.) pour arriver à la conclusion « que sera considéré comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4 sous 3, le temps de travail effectué par la salariée à temps partiel au-delà des 50% conventionnellement prévus » tout en considérant que certaines heures de travail prestées pour les mois d'avril et mai 2012 sont à réduire à 173 heures par mois dans la mesure où l'augmentation de 50% ne peut dépasser le maximum de 40 heures par semaine, soit 173 heures par mois,

alors qu'au lieu de faire abstraction du paragraphe (2) de l'article L.123-1 du Code du travail, fixant un cadre de référence de quatre semaines pour le calcul du temps de travail et de la majoration du salaire normal au titre d'heures supplémentaires, il aurait appartenu à la Cour d'appel de confirmer le jugement de première instance ayant décidé qu'« en application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail, les parties au litige ont pu prévoir dans le

contrat de travail de la demanderesse en cassation que la durée de travail de celle-ci pourrait être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées dans son contrat de travail, mais la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne saurait pas dépasser la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail » et de condamner l'employeur à payer à Madame X la majoration de 40% de son salaire normal pour l'intégralité des heures supplémentaires prestées par elle pendant la période réclamée et dépassant, tel que prévu par l'article L.123-1 (2) du Code du travail, sur une période de référence de quatre semaines consécutives sa durée de travail normale fixée au contrat de travail. » ;

et,

le troisième, *« de la violation sinon fausse application de l'article L. 123-1 (3) du Code du travail,*

en ce que la Cour d'appel a partiellement refusé de considérer comme temps de travail donnant lieu à la majoration de 40% du salaire normal pour prestation d'heures supplémentaires celui presté par la demanderesse en cassation en tant que salariée à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail au motif qu'une telle interprétation de l'article L.123-5 du Code du travail reviendrait à rendre la possibilité offerte par le paragraphe (3) de l'article L.123-1 du Code du travail de facto inopérante, et par la même occasion les articles 7.5 de la Convention collective des entreprises de nettoyage de bâtiments (ci-après << la C.C.T. >>) - disposant que << la durée normale du travail fixée au contrat de travail des salariés occupés à temps partiel peut, avec l'accord du salarié, être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées par le contrat de travail, sans pouvoir dépasser le maximum de quarante heures par semaine suivant les besoins de l'entreprise sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires >> - et 15 du contrat de travail conclu avec la demanderesse en cassation (ce dernier article reprenant tel quel l'article 7.5 de la C.C.T.) pour arriver à la conclusion << que sera considéré comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4 sous 3, le temps de travail effectué par la salariée à temps partiel au-delà des 50% conventionnellement prévus >> tout en considérant que certaines heures de travail prestées pour les mois d'avril et mai 2012 sont à réduire à 173 heures par mois dans la mesure où l'augmentation de 50% ne peut dépasser le maximum de 40 heures par semaine, soit 173 heures par mois,

alors qu'au lieu de faire abstraction du paragraphe (2) de l'article L.123-1 du Code du travail fixant un cadre de référence de quatre semaines pour le calcul du temps de travail et de la majoration du salaire normal au titre d'heures supplémentaires, cadre auquel se réfère expressément le paragraphe (3) de l'article L.123-1 du même Code, il aurait appartenu à la Cour d'appel de confirmer le jugement de première instance ayant décidé qu'« en application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail, les parties au litige ont pu prévoir dans le contrat de travail de la demanderesse en cassation que la durée de travail de celle-ci pourrait être augmentée de 50% par rapport au nombre d'heures fixées dans son contrat de travail, mais la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne saurait pas

dépasser la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail >> et de condamner l'employeur à payer à Madame X la majoration de 40% de son salaire normal pour l'intégralité des heures supplémentaires prestées par elle pendant la période réclamée et dépassant, tel que prévu par l'article L.123-1 (2) du Code du travail, sur une période de référence de quatre semaines consécutives sa durée de travail normale fixée au contrat de travail. » ;

Vu les articles L. 123-1 et L. 123-5 du Code du travail ;

Attendu que les articles précités disposent :

« Article L. 123-1.

(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(...)

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) ne peut excéder plus de vingt pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou une disposition conventionnelle pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

(...)

Article L. 123-5.

Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L. 123-4, sous 3, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1.

(...)

Les heures de travail supplémentaires prestées par le salarié à temps partiel en application de l'alinéa 1 ouvrent droit aux majorations de salaire prévues par la loi en matière d'heures supplémentaires. » ;

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1 du Code du travail que si le salarié peut être occupé au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans son contrat de travail à temps partiel au sens du paragraphe (1) et que si, en vertu du paragraphe (3), alinéa 1, cette augmentation ne peut excéder vingt pour cent de la durée de travail convenue, sauf stipulation contraire du contrat de travail, toujours est-il que pareille augmentation de la durée de travail effective par rapport à celle convenue au contrat de travail est toujours subordonnée à la condition, prévue au paragraphe (2), que la durée hebdomadaire moyenne effective de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail, de sorte que le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel, sur une période de travail de quatre semaines consécutives, au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans son contrat de travail à temps partiel est, en vertu de l'article L. 123-5, alinéa 1, du Code du travail – et nonobstant toute stipulation contraire du contrat de travail ou d'une convention collective – à considérer comme temps de travail supplémentaire et, en conséquence, à rémunérer comme tel, conformément au dernier alinéa de l'article L. 123-5 ;

Attendu qu'en retenant que « sera considéré comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4 sous 3, le temps de travail effectué par la salariée à temps partiel au-delà des 50% conventionnellement prévus », la Cour d'appel a partant violé les dispositions visées au moyen ;

Qu'il en suit que l'arrêt encourt la cassation ;

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure :

Attendu que la défenderesse en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à charge de la demanderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens ; qu'il convient de lui allouer l'indemnité de procédure sollicitée de 1.500 euros ;

Par ces motifs,

casse et annule l'arrêt numéro 31/17, rendu le 2 mars 2017 sous le numéro 43656 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

déclare nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, remet les parties dans l'état où elles se sont trouvées avant l'arrêt cassé et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel, autrement composée ;

rejette la demande de la défenderesse en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la défenderesse en cassation à payer à la demanderesse en cassation une indemnité de procédure de 1.500 euros ;

condamne la défenderesse en cassation aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de Maître Guy THOMAS, sur ses affirmations de droit ;

ordonne qu'à la diligence du procureur général d'Etat, le présent arrêt sera transcrit sur le registre de la Cour d'appel et qu'une mention renvoyant à la transcription de l'arrêt sera consignée en marge de la minute de l'arrêt annulé.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Jean-Claude WIWINIUS, en présence de Madame Monique SCHMITZ, avocat général, et de Madame Viviane PROBST, greffier à la Cour.