

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre avril deux mille dix-neuf

Numéro 43656 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de gérance,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 1^{er} avril 2016,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître Christian JUNGERS,** avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et:

A.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt de la Cour de cassation du 22 mars 2018, N° 27/2018, numéro 3925 du registre.

Les faits et la procédure

A.) (A.) a été engagée, suivant contrat de travail à durée déterminée du 19 octobre 2011, par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** (la société **SOC.1.)**) en qualité d'agent de nettoyage pour la période allant du 20 octobre au 30 novembre 2011 à raison de 20 heures par semaine. Ce contrat de travail a été prolongé par un avenant du 21 novembre 2011 jusqu'au 31 mai 2012, toujours à raison de 20 heures par semaine.

Par un nouvel avenant au contrat de travail du 30 décembre 2011, la durée normale de travail a été portée pour la période allant du 1^{er} au 31 janvier 2012 à 30 heures par semaine et par un autre avenant au contrat de travail du 31 janvier 2012, la durée normale de travail a été maintenue à 30 heures par semaine pour la période allant du 1^e au 29 février 2012. Par un avenant au contrat de travail du 30 mars 2012, la durée normale de travail a encore une fois été maintenue à 30 heures par semaine pour la période allant du 1^{er} avril au 31 mai 2012 et par un dernier avenant au contrat de travail du 31 mai 2012, le contrat de travail a été prolongé jusqu'au 19 octobre 2013, selon les parties à raison de 20 heures par semaine.

Par requête du 23 mars 2015, **A.)** a fait convoquer la société **SOC.1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner au paiement de la majoration pour 346,82 heures supplémentaires qu'elle a prestées au cours d'une période allant du mois de mars 2012 au mois d'août 2012; elle a basé sa demande sur les articles 15 de son contrat de travail et 7.5 de la convention collective de travail pour le secteur « *nettoyage de bâtiments* », qu'elle voulait voir interpréter dans le cadre des paragraphes 2 et 3 de l'article L.123-1. et de l'article L.123-5. du Code du travail.

Par un jugement rendu contradictoirement à la date du 1^{er} mars 2016, le tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à son ex-salariée la somme de 1.486,80 EUR à titre d'arriérés de salaires résultant de la majoration non payée de 346,82 heures de travail qualifiées d'heures supplémentaires.

Sur l'appel dirigé par la société **SOC.1.)** contre le jugement précité, la Cour d'appel a, par un arrêt rendu à la date du 2 mars 2017 et par réformation,

« dit la demande de A.) fondée pour le montant de 395,33 euros,

partant condamné la société SOC.1.) SARL à payer à A.) la somme de 395,33 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, dit la demande de la société SOC.1.) SARL en restitution de la somme de 1.486,80 euros fondée,

partant condamné A.) à payer à la société SOC.1.) SARL la somme de 1.486,80 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, ordonné la compensation des créances réciproques, confirmé le jugement entrepris pour le surplus, condamné la société SOC.1.) SARL à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.000 euros, rejeté la demande de la société SOC.1.) SARL basée sur l'article 240 du NCPC condamné la société SOC.1.) SARL aux frais et dépens. »

Pour statuer ainsi, la Cour d'appel a retenu que « l'interprétation des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 du Code du travail telle qu'elle a été retenue par le tribunal du travail revient à rendre la possibilité offerte par le paragraphe (3) de l'article L.123-1 du Code de travail de facto inopérante, et par la même occasion les articles 7.5 de la Convention collective et 15 du contrat de travail.

Au contraire et comme l'a à juste titre fait plaider l'employeur, le temps de travail partiel de la salariée pouvait partant valablement et conventionnellement être augmenté de 50%, sans cependant pouvoir excéder de plus de 50% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail et sans que cette augmentation n'aboutisse en réalité à un temps de travail supérieur à un temps plein.

Dans la mesure où un aménagement voire une flexibilisation du travail à temps partiel est légalement permis, certes dans les limites prévues par la loi et de l'accord des parties, il est superfétatoire d'analyser si les articles 7.5 de la convention collective, respectivement l'article 15 du contrat de travail sont moins favorables pour la salariée que l'article L.123-1 (2) et (3) et encourent la nullité.

Il suit des considérations qui précèdent et conformément à l'article L.123-5 du Code du travail, 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. »

Contre cet arrêt, A.) s'est pourvue en cassation et, par arrêt du 22 mars 2018, la Cour de cassation a « cassé et annulé l'arrêt du 2 mars 2017, précité ; déclaré nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, remis les parties dans l'état où elles se sont trouvées avant l'arrêt cassé et, pour être fait droit, renvoyé les parties devant la Cour d'appel, autrement composée ».

Pour statuer ainsi la Cour de cassation a retenu que «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».

Le fond

À la suite de l'arrêt de la Cour de cassation, la Cour d'appel se trouve saisie de l'appel dirigé par la société **SOC.1.)** contre le jugement du tribunal de travail du 1^{er} mars 2016 suivant exploit d'huissier du 1^{er} avril 2016.

Cet appel est recevable pour avoir été relevé dans les forme et délai de la loi.

La société **SOC.1.)** demande à voir dire que, conformément à l'interprétation constante de l'article L.123-1. du Code du travail, il n'y a pas lieu d'appliquer une quelconque période de référence pour l'application de la tolérance contractuelle y stipulée, nonobstant la position de la Cour de cassation. Elle demande à voir constater que **A.)** n'a presté que 78 heures supplémentaires, de sorte que sa demande ne serait fondée qu'à hauteur d'un montant de 428,76 EUR.

En conséquence, l'appelante demande à voir ordonner la restitution du montant de 1.102,64 EUR, soit le montant de 1.531,- EUR, dont à déduire le montant de 428,76 EUR.

A.) demande à voir confirmer purement et simplement le jugement entrepris. Il convient d'abord de rappeler le cadre juridique de l'affaire constitué par l'article L. 123-1. et l'article L. 123-5. du Code du travail, ainsi que les dispositions conventionnelles, à savoir l'article 7.5 de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « *Nettoyage de bâtiments* ».

Aux termes de l'article L. 123-1. du Code du travail :

« (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 référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire 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 de 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».

D'après l'article L.123-5. du Code du travail :

« 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 ».

L'article 7.5 de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « *nettoyage de bâtiments* » dispose 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* ». Cet article est repris tel quel dans le contrat de travail signé par les parties en date du 19 octobre 2011.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a jugé que les dispositions légales, réglementaires, administratives et celles résultant des Conventions collectives déclarées d'obligation générale qui ont trait notamment à la durée du temps de travail sont d'ordre public en vertu de l'article L. 010. du Code du travail et que l'article L.162-12. (6) du Code du travail relatif au contenu des conventions collectives, prévoit la nullité de toute stipulation contraire aux lois et aux règlements, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. La juridiction de première instance a encore retenu à juste titre que l'article L.123-1. (3) du Code du travail, bien que constituant une disposition relative au temps de travail,

permet expressément aux parties de déroger dans le contrat de travail à la limite de 20% de l'augmentation du temps de travail normal prévue, de sorte que cette limite égale à 20 % du temps de travail n'est pas une disposition d'ordre public.

Pour s'opposer à la position de la Cour de cassation, la société **SOC.1.)** soutient, en premier lieu, que l'interprétation opérée par la Cour de cassation dans son arrêt du 22 mars 2018 est contraire tant à une jurisprudence constante en la matière depuis plus de dix ans qu'à l'esprit de la loi.

L'appelante se réfère, à cet égard, à un arrêt de la Cour d'appel du 6 décembre 2007 rôle n°31624 et à deux jugements du tribunal du travail de Luxembourg du 15 juillet 2014, n°3136/14 et du 27 janvier 2016, n°402/16, ainsi qu'à un jugement du tribunal de travail d'ESCH/ALZETTE du 16 avril 2012, n°1019/12, qui auraient retenu, dans le cadre de l'application des articles L.123-1. (3) et L.123-5. du Code du travail, la possibilité d'une augmentation du temps normal par rapport aux heures fixées dans le contrat de travail sans tenir compte d'une période de référence de quatre semaines.

L'appelante se réfère également aux conclusions de l'avocat général prises dans le cadre du recours en cassation, qui a déduit des travaux parlementaires que, « *..même si une première lecture de l'article L.123-5. du Code travail peut s'apprêter dans le sens voulu par la demanderesse en cassation, la motivation de la Cour d'appel est conforme à la finalité voulue par le législateur et les juges d'appel n'ont pas violé la disposition légale visée par le premier moyen de cassation* ».

L'intimée réplique que la Cour de cassation, en sa qualité de juridiction régulatrice, a clairement décidé une application littérale des articles L.123-1. et L.123-5. du Code du travail et il ne saurait être question de jurisprudence constante contraire ou d'une interprétation contraire à l'esprit de la loi. En outre, les travaux parlementaires relatifs au projet de loi n°4459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi de 1998, qui a inséré l'article L.123-1. dans la législation sur le droit du travail, retiendraient la période de référence minimale de quatre semaines qui aurait expressément été prévue dans le commentaire des articles.

La Cour de cassation a une mission suprême de légalité, d'interprétation de la loi, d'unification de la jurisprudence et d'élaboration du droit, son attribution primordiale étant de faire respecter par les juridictions inférieures la volonté du législateur et de maintenir, par l'interprétation qu'elle donne des textes dans les affaires qui lui sont déférées l'unité de la jurisprudence, qui est la loi en action. (cf : M. Thill, La fonction des Cours Suprêmes pour le développement du droit, Bull. Laurent 1999-I 17, 21 et M.P. Engel, La Cour de cassation dans la tourmente, Pas. Lux. 34, chron. P. 275,281 dans *La mission de la Cour de cassation*, Point de vue luxembourgeois, Article de Patrick Kinsch et Myriam Pierrat, Annales du droit luxembourgeois, Bruylant, vol. 19, 2009, pp. 83-108).

Le seul arrêt et les trois décisions de première instance invoqués par l'appelante ne sauraient constituer une jurisprudence de nature à remettre en cause l'interprétation donnée par la Cour de cassation. Il convient d'observer, à cet

égard, concernant l'arrêt de 2006 invoqué, que la Cour d'appel n'a pas discuté le problème relatif à la période de référence, mais elle a simplement appliqué la convention collective de travail pour le secteur « *nettoyage de bâtiments* » pour décider que l'accord du salarié de prêter des heures de travail supplémentaires à celles prévues au contrat de travail en cas de travail à temps partiel ne peut porter que sur 50 % par rapport à l'horaire fixé au contrat sans qu'il y ait lieu à majoration pour prestation d'heures supplémentaires. Quant aux décisions de première instance invoquées par l'appelante, si elles ont opéré, dans le cadre des affaires leur soumises, un calcul des heures supplémentaires correspondant à l'argumentation de l'appelante, toujours est-il que la question telle que soumise à la Cour de cassation n'a pas été plus amplement analysée dans les jugements en question.

La Cour d'appel ne saurait également partager ni la position de l'avocat général exprimée dans ses conclusions relatives au recours en cassation de **A.)** ni celle de la société **SOC.1.)** selon lesquelles l'esprit de la loi dégagé par les travaux parlementaires va dans le sens de faire abstraction de la période de référence de quatre semaines et qu'en l'espèce le temps de travail partiel de la salariée **A.)** pouvait valablement et conventionnellement être augmenté de 50%, sans cependant pouvoir excéder de plus de 50% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail et sans que cette augmentation n'aboutisse en réalité à un temps de travail supérieur à un temps plein.

En effet et selon la Cour de cassation, les dispositions combinées des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1. du Code du travail sont claires et ne permettent pas d'exclure la période de référence de quatre semaines dans le cadre de l'augmentation de la durée de travail effective par rapport à celle convenue au contrat de travail.

Par l'introduction d'une période de référence légale de quatre semaines pour l'ensemble des entreprises, le législateur a visé la sauvegarde de la sécurité des salariés inhérente au droit du travail luxembourgeois. Même si le projet de loi a eu comme objectif de transcrire dans la législation nationale l'ensemble des mesures retenues dans le plan national en faveur de l'emploi 1998 aux fins notamment d'assouplir le fonctionnement des entreprises et de promouvoir le travail à temps partiel, il ne découle pas des travaux parlementaires que l'intention du législateur ait été d'exclure la 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 fixée au contrat de travail et ce pour maintenir et protéger les droits des salariés. En effet, à l'instar de l'intimée, la Cour constate que le commentaire des articles du projet de loi mentionne expressément la période de référence de quatre semaines comme instrument susceptible de trouver un équilibre entre les besoins de flexibilité pour l'entreprise en matière de travail à temps partiel et une protection adéquate du salarié.

Par ailleurs, l'application de la période de référence de quatre semaines n'empêche pas l'employeur de faire effectuer par le salarié, selon ses besoins et de l'accord du salarié, un travail journalier ou hebdomadaire dépassant le temps fixé au contrat de travail de 50% ou plus à la condition qu'à la fin de la période

de référence de quatre semaines la moyenne des heures prestées ne dépasse pas la durée de base convenue, faute de quoi des heures supplémentaires sont à payer.

L'appelante fait encore valoir que l'interprétation de la Cour de cassation est contraire aux objectifs du droit communautaire. Ainsi, la directive 97/81/du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES- Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel aurait défini un certain nombre d'objectifs que le législateur luxembourgeois aurait considéré comme étant suffisamment mis en œuvre par la loi du 26 février 1993.

Les articles 5 et 7 de la directive précitée, en l'occurrence : « 5 : *faciliter l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de préparer la retraite, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de profiter des possibilités d'éducation et de formation pour améliorer leurs compétences et leur progression professionnelle, dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises ; 7 : considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;* » révéleraient que la directive a retenu comme but recherché de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

L'intimée réplique que le mécanisme des articles précités, tel que retenu par la Cour de cassation, prendrait en compte tant les besoins de l'employeur en flexibilisation du temps partiel de travail, en permettant une augmentation de 20% de la durée journalière et hebdomadaire par voie conventionnelle, que les besoins du travailleur, en empêchant que le salarié soit embauché pour un temps minimal et qu'il soit à la merci des besoins de l'employeur en ce qui concerne toute heure de travail supplémentaire rémunérée comme heure normale de travail. La flexibilisation visée par la directive serait ainsi respectée.

Les considérations de politique sociale et de compétitivité économique des entreprises sur le marché du travail telles que retenues dans la directive ne sauraient mettre en échec l'équilibre voulu par le législateur luxembourgeois qui est de permettre la flexibilisation du temps de travail dans le respect des droits des salariés et l'arrêt de la Cour de cassation n'est pas contraire à la directive précitée.

La société **SOC.1.)** observe enfin que son interprétation ne constitue pas « in concreto » une interprétation moins favorable au salarié.

L'article L.121-3. du Code du travail qui permet de déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié, ne préciserait pas si «dans un sens plus favorable» serait à interpréter in abstracto ou in concreto. Or,

l'interprétation proposée par la partie intimée ne serait qu'à première vue plus favorable, dans la mesure où dans une entreprise de nettoyage, le contrat de travail à temps plein serait l'exception et une telle entreprise n'aurait aucun intérêt à accorder du temps de travail additionnel si le moindre dépassement en fin de mois était interprété comme du temps de travail supplémentaire déclenchant une majoration de 40% du salaire horaire.

Ainsi, l'interprétation retenue par la Cour de cassation pénaliserait les PME par rapport aux grandes entreprises disposant de plus de moyens financiers et les salariés concernés qui ne pourraient plus compter sur un revenu additionnel. En outre, le patronat du secteur de nettoyage et les syndicats auraient conclu une nouvelle convention collective début 2017 qui contiendrait la clause des 50%, ce qui démontrerait une volonté manifeste des syndicats de maintenir l'interprétation donnée jusqu'à maintenant.

L'intimée relève qu'il n'y aurait pas lieu d'appliquer le principe de l'interprétation plus favorable au salarié à une interprétation à donner à l'agencement des paragraphes 2 et 3 de l'article L.123-1. du Code du travail, la vérification en question n'étant à faire que dans le cadre de clauses contraires au Code du travail. La seule question à poser serait de savoir si les articles L.123-1. et L.123-5 stipulent une période de référence de quatre semaines ou non. Dans la négative l'analyse s'arrêterait là, dans l'affirmative, il conviendrait d'examiner si la convention collective ou une clause contraire dans le contrat de travail sont moins favorables au salarié.

En outre, l'interprétation donnée par l'appelante serait moins favorable au salarié et contraire au code du travail en ce qu'elle restreindrait les droits des salariés.

Aux termes de l'article L.121-3. du Code du travail :

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations».

Aux termes de l'article L.162-16. du Code du travail :

« (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés».

Tel que relevé à juste titre par l'intimée ce sont les règlements internes ou clauses conventionnelles qui sont visés par le principe stipulé aux dispositions précitées et non l'interprétation donnée, le cas échéant, à un texte légal.

En tout état de cause, même si l'interprétation voulue par l'appelante peut avoir une influence bénéfique sur le marché du travail, toujours est-il que la réponse donnée par la Cour de cassation n'est pas défavorable au salarié en ce qu'elle préserve ses droits et empêche que l'employeur ne s'engage qu'avec un contrat à temps partiel tout en lui laissant toute latitude dans la détermination des heures à prester au-delà de ce contrat, certes de l'accord du salarié et suivant un plan d'organisation de travail, mais suivant le seul bon vouloir de l'employeur obligeant le salarié à rester disponible sans pour autant avoir la garantie d'un engagement au-delà du temps partiel fixé.

Il suit de ce qui précède que c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que le temps de travail effectué par la 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 est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4. sous 3, du Code du travail et 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 **A.)** 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 que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de travail de quatre semaines consécutives, ne saurait dépasser la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail.

Au vu des pièces versées en cause et du décompte de l'intimée, le nombre d'heures supplémentaires s'élève à 346,45 heures pour la période allant du 1^{er} mars au 31 août 2012 et la demande de la salariée est fondée pour la majoration de $346,45 \times 4,2915 = 1.486,80$ EUR.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer.

Les indemnités de procédure

La société **SOC.1.)** demande une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel et le rejet de la demande de **A.)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, dès lors que ses frais seraient entièrement pris en charge par le syndicat **X.)**.

A.) sollicite une indemnité de procédure de 1.250,- EUR pour l'instance d'appel et le rejet de la demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de la société **SOC.1.)**. Elle fait valoir que même si le syndicat la soutient dans ses démarches judiciaires, ce dernier ne supporte pas l'entièreté de ses frais dont une partie reste à sa charge.

L'appelante n'obtenant pas gain de cause, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge de la salariée les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés pour obtenir gain de

cause. Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a alloué à **A.)** une indemnité de procédure de 1.250,- EUR pour la première instance et en tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

statuant sur le renvoi ordonné par l'arrêt de la Cour de cassation du 22 mars 2018,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **A.)** une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Guy THOMAS, sur ses affirmations de droit.

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.