

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 106/22 – VIII – TRAV

Audience publique du dix-sept novembre deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00509 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Adelia FRATICELLI, greffier assumé.

E n t r e :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro (...), dûment représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, en date du 21 avril 2021,

comparant par l'Etude KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509 sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats au barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

e t :

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail avec effet au 1^{er} janvier 2011, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE2.) en qualité de « Matrose ».

A compter de l'année 2013, il a travaillé en qualité de « Steuermann ».

En juin 2013, la société SOCIETE2.) a été reprise par la société anonyme SOCIETE1.).

La relation de travail entre parties a pris fin le 30 juin 2020.

Par requête du 25 février 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer les montants, tels qu'augmentés en cours d'instance, de 16.459,39 euros au titre de congés non pris, de 18.453,52 euros au titre de suppléments de salaire pour dimanches et jours fériés travaillés, et de 750 euros au titre d'une indemnité de procédure. PERSONNE1.) a encore demandé à voir rectifier les fiches de salaire de janvier 2016 à mai 2020 et à les déclarer à la CCSS, sous peine d'une astreinte.

La société SOCIETE1.), s'opposant à la demande, a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par jugement contradictoire du 26 février 2021, le tribunal du travail a

- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de congés non pris,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) à titre des suppléments de salaire pour travail dominical et jours fériés entre janvier 2016 et mai 2020,

- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant réclamé de 18.413,52 euros, outre les intérêts, à ce titre, et dit qu'il y a lieu à exécution provisoire de cette condamnation,
- condamné la société SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier 2016 à mai 2020, exception faite des mois de février, mai et septembre 2018, dans le mois à partir de la notification du jugement, et ce sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard en limitant le maximum de l'astreinte à 2.500 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 500 euros au titre d'une indemnité de procédure, et
- rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une telle indemnité.

De ce jugement, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 21 avril 2021.

La société SOCIETE1.) conclut à se voir décharger des condamnations intervenues à son encontre estimant que les suppléments de rémunération pour travail dominical et jours fériés ne seraient pas dus. Elle sollicite par ailleurs l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour les deux instances.

PERSONNE1.) interjette appel incident limité au volet du jugement suivant lequel le tribunal du travail a déclaré non fondée sa demande au titre de congés non pris, et sollicite la condamnation de l'appelante au montant de 16.459,39 euros, outre les intérêts, tel que réclamé en première instance. Il conclut en outre à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Il importe de rappeler, les parties s'accordent d'ailleurs à ce sujet, qu'afin de tenir compte des particularités du rythme de travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont conclu le 15 février 2012 un accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, accord qui fut ensuite adopté à travers une directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014.

Pour mettre en œuvre ladite directive, les organisations syndicales SYNDICAT1.) et SYNDICAT2.), d'un côté, et l'association ORGANISATION1.), de l'autre, ont eu recours à la faculté leur conférée par l'article L.165-1 du Code du travail de conclure des accords pour mettre en application des directives, et ont conclu le 22 mars 2017 un accord

interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure (ci-après l'accord interprofessionnel).

Le règlement grand-ducal du 31 mai 2017 a porté déclaration d'obligation générale de l'accord précité.

o Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement de suppléments de rémunération pour travail dominical et jours fériés

La société SOCIETE1.) demande, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de suppléments de rémunération pour travail dominical et jours fériés.

Elle se prévaut de l'article 10 de l'accord interprofessionnel pour en conclure que compte tenu de l'aménagement particulier des horaires de travail et des plans de service, les salariés ne peuvent prétendre à une compensation des jours fériés qu'ils auraient passé à bord du bateau. Elle estime que les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux sont comprises dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos.

Ainsi, dans le cadre de la navigation fluviale, eu égard au rythme de travail, les jours chômés à titre de jour férié ou dominical seraient intégrés comme des jours de travail ordinaires. Dans la mesure où on ne pourrait pas considérer une prestation de travail un dimanche ou un jour férié comme une prestation extraordinaire, aucun supplément de salaire ne serait dû. L'Inspection du Travail et des Mines partagerait cette position.

Dans ses conclusions en instance d'appel, PERSONNE1.) aurait d'ailleurs, reconnu que les jours fériés travaillés ne pourraient donner lieu à une compensation matérialisée par des jours de repos supplémentaires, de sorte qu'il ne resterait plus qu'à analyser la demande en paiement de suppléments pour travail dominical.

Concernant précisément le travail dominical, la société SOCIETE1.) fait valoir, en instance d'appel, que PERSONNE1.), en tant que cadre supérieur, ne saurait réclamer les suppléments de salaire pour travail dominical. En sa qualité de « Steuermann », PERSONNE1.) aurait occupé un poste de direction effective, il aurait dirigé les équipes se trouvant à bord du navire, organisé la communication avec les services administratifs, organisé la disposition du personnel, l'affrètement et les clients, et son salaire aurait été nettement supérieur à celui d'un matelot.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement de première instance en se référant aux motifs y dégagés.

Ce serait en outre à tort que la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il relèverait de la catégorie des cadres supérieurs. Les conditions cumulatives posées par l'article L.162-8. (3) du Code du travail ne seraient pas réunies. Il n'aurait

disposé ni d'un salaire nettement plus élevé, ni d'un pouvoir de direction effectif. Le poste de « Steuermann » ne saurait être considéré comme poste à responsabilité, mais relèverait tout simplement de la répartition des tâches dans la conduite d'un navire. Il n'aurait joui d'aucune indépendance dans l'organisation de son travail, étant donné qu'il aurait dû se conformer strictement à l'aménagement du temps de travail, tel que prévu par le tableau de service.

PERSONNE1.) conteste toute reconnaissance dans son chef, telle que l'entendait la partie adverse.

Concernant la qualité de cadre supérieur, l'article L.162-8. (3) du Code du travail dispose notamment que « sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires ».

Les conditions posées à l'article L.162-8. (3), alinéa 3 du Code du travail, - à savoir * un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, * un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, * une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail - , doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

L'employeur, excipant le statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que ce dernier exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, rémunérées par un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective et bénéficiant d'une large indépendance dans l'organisation du travail et des horaires.

Force est de constater qu'en l'espèce, le contrat de travail est muet quant au prétendu statut de cadre supérieur de PERSONNE1.).

Le document dont la société SOCIETE1.) affirme qu'il constitue un « Extrait de la Rheinschiffahrtspolizeiverordnung », une page isolée versée en pièce 3, au sujet de laquelle la société SOCIETE1.) ne fournit pas d'explications supplémentaires circonstanciées, censé établir que PERSONNE1.) ait exercé un véritable pouvoir de direction effectif, manque de toute valeur probante. Par ailleurs, l'affirmation de la société SOCIETE1.) qu'un « Steuermann » touche un salaire supérieur à celui d'un matelot manque de pertinence et

aucun élément soumis ne permet de retenir que PERSONNE1.) ait joui d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail.

La société SOCIETE1.) reste partant en défaut d'apporter la preuve que les conditions cumulatives énumérées à l'article L.162-8. (3) du Code du travail soient réunies.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la qualité de cadre supérieur de PERSONNE1.) est à rejeter.

De même, l'argumentation de la société SOCIETE1.) tenant à ce que PERSONNE1.) ait reconnu dans le cadre de ses conclusions, « que l'organisation du temps de travail dans le secteur de la navigation fluviale doit répondre à des règles dérogatoires et que de ces règles dérogatoires découle notamment le fait que les jours fériés travaillés ne peuvent donner lieu à une compensation dématérialisée par des jours de repos supplémentaires » est vaine. Une telle « reconnaissance » dans les termes repris ci-dessus n'a pas été faite par PERSONNE1.), ne ressortant pas des conclusions de ce dernier.

Le moyen tiré d'une « reconnaissance » par PERSONNE1.) de ne pas pouvoir prétendre au paiement de suppléments pour jours fériés travaillés est partant inopérant.

La clause 10 de l'accord interprofessionnel dont se prévaut la société SOCIETE1.) dispose :

« Tout travailleur a droit au nombre de jours de congé annuel payé tel que fixé par la législation en vigueur.

Dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévu par le tableau de service, sont comprises les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux».

La Cour fait sienne les développements de la juridiction de première instance en ce qu'elle a relevé qu'en vertu des dispositions des articles L. 231-7. (2) et L. 232-7. (1) du Code du travail, des majorations de salaire de 70%, respectivement de 100% sont prévues pour les heures de travail prestées le dimanche, respectivement les jours fériés, et qu'aucune dérogation n'est prévue à ce sujet pour les entreprises de transport fluvial.

C'est dès lors à bon droit, et par des motifs corrects que la Cour adopte, que le tribunal a retenu que si en vertu de la clause 10 de l'accord interprofessionnel, les jours de repos compensatoires sont compris dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, toujours est-il qu'en

vertu des dispositions légales précitées, les majorations de salaire de ce chef restent dues.

Il s'ensuit que c'est encore à bon droit que le tribunal a fait droit à la demande de PERSONNE1.) à se voir remettre des fiches de salaire rectifiées.

L'appel interjeté par la société SOCIETE1.) n'est partant pas fondé quant à ce volet du jugement entrepris.

o Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement de congés non pris

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 28.962,70 euros au titre de congés non pris, en relevant que tous les congés ont été accordés du fait qu'ils ont été déduits d'emblée du temps de présence obligatoire à bord. Dans ses calculs, elle aurait tenu compte des 30 jours de congés contractuellement fixés en déduisant du temps de travail 2,5 jours par mois, soit 30 jours de congés par an.

La Cour se rallie aux développements exhaustifs de la juridiction de première instance en ce qu'elle a analysé le temps de travail et de repos, tel que résultant des pièces versées, pour retenir que la société SOCIETE1.) a inclus dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos les congés payés annuels de 30 jours contractuellement prévus. Ainsi, dans la mesure où les congés ont d'ores et déjà été déduits du temps de travail, le salarié ne peut plus prétendre à des congés supplémentaires. Ce système de répartition/aménagement du temps de travail ne porte pas atteinte au droit au congé payé de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) se prévaut encore de l'article L.233-10 du Code du travail qui permettrait au salarié de fixer ses congés en principe selon ses désirs. Il considère que les jours de congés payés annuels ne sauraient être compris dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos « qu'à condition que ces jours de congé aient effectivement été demandés par le salarié, puis accordés par l'employeur ». Or, il n'aurait pas demandé à voir déduire d'emblée 2,5 jours par mois à titre de congé.

La société SOCIETE1.) réplique à ce sujet que pour pouvoir invoquer un refus d'octroi d'un congé légal, encore faudrait-il apporter la preuve qu'une demande a été formulée et qu'elle a été refusée.

A cet égard, la Cour constate que la répartition du temps de travail de PERSONNE1.) selon un système de 15 jours de travail, suivis de 15 jours de repos, conformément à la clause 5 (2) de l'accord interprofessionnel, dont 2,5 jours de congé, n'a jamais été remise en cause par le salarié, PERSONNE1.) ne l'allègue d'ailleurs pas.

En vertu de l'alinéa 2 de la clause 10 de l'accord interprofessionnel, précité, les jours de congés sont d'office compris dans cette répartition et il ne résulte d'aucun élément soumis que PERSONNE1.) ait manifesté son désir de se voir accorder des jours de congés payés à des dates ou périodes précises, qui de surcroît lui auraient été refusés, à tort ou à raison, par l'employeur.

PERSONNE1.) ne saurait dès lors reprocher à son employeur de ne pas avoir fixé les congés en principe selon ses propres désirs, de tels désirs n'ayant pas été manifestés.

L'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle les 15 jours de repos qui suivent 15 jours de travail ne correspondent qu'aux « périodes de repos », telles que définies par la clause 7 de l'accord interprofessionnel, et non pas à des jours de congés payés, ne saurait tenir non plus.

La clause 7 intitulée « Périodes de repos » prévoit que « les travailleurs doivent disposer de périodes de repos régulières, suffisamment longues et continues, dont la durée est indiquée en unités de temps, afin de garantir qu'ils ne constituent pas un danger pour eux-mêmes, leurs collègues ou d'autres personnes et ne nuisent pas à leur santé à court ou à long terme en raison d'un état de surmenage ou d'un rythme de travail irrégulier.

La durée des périodes de repos ne doit pas être inférieure à :

- a) 10 heures par période de 24 heures, dont au moins 6 heures de repos ininterrompu, et
- b) 84 heures par période de 7 jours ».

Les dispositions de cette clause sont étrangères à la demande en paiement de congés non pris, régis par les clauses 5 et 10 de l'accord interprofessionnel.

Cet argument, d'ailleurs non autrement explicité, est partant à rejeter.

PERSONNE1.) évoque finalement un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 6 novembre 2018 qui aurait « jugé que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congé annuel payé auxquels il a droit en vertu du droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail ».

La jurisprudence évoquée par PERSONNE1.) n'est pas transposable au cas d'espèce dans la mesure où ce dernier n'a pas « perdu » des jours de congé annuel payés, ces jours ayant été déduits d'emblée à raison de 2,5 jours par mois, tel que retenu ci-avant.

L'appel de PERSONNE1.) n'est partant pas fondé quant à ce volet.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que le jugement déféré est à confirmer, par adoption de ses motifs exhaustifs, tant en fait qu'en droit.

C'est encore à bon droit, et par une motivation correcte à laquelle la Cour se rallie, que la juridiction de première instance a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en octroi d'une indemnité de procédure et en ce qu'elle a octroyé à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros, le montant alloué étant adéquat.

Les appels principal et incident ne sont pas fondés.

La condition de l'iniquité n'étant pas remplie, les demandes respectives des parties en octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont cependant à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris, sauf à préciser qu'il y a lieu de condamner la société anonyme SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées, tel que précisé au dispositif du jugement déféré, dans le mois à partir de la *signification* du présent *arrêt*, ce sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard, l'astreinte étant limitée au montant maximum de 2.500 euros,

déboute les parties respectives de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à charge de PERSONNE1.) et pour moitié à charge de la société anonyme SOCIETE1.) avec distraction au profit de de Maître Jean-Marie BAULER et de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.