

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°90/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-quatre octobre
deux mille vingt-quatre**

Numéro CAL-2021-01038 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES de Luxembourg, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 30 juillet 2021,

comparaissant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour, demeurant à Frisange,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYS GRASSO, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du

Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (anciennement dénommée, «SOCIETE2.»), ci- après la société SOCIETE1.), en qualité de chauffeur routier international du 16 septembre 1998 au 28 février 2017, date de son départ en retraite.

Exposant avoir presté pendant la période de février 2005 à février 2017 de nombreuses heures supplémentaires inscrites par son employeur dans un compte épargne temps, PERSONNE1.) a par requête déposée le 6 mars 2018, demandé la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer la somme de 22.643,21 € du chef de 908,31 heures supplémentaires impayées, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans le dispositif de la requête introductive d'instance.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €

En première instance, les parties ont marqué leur accord à voir limiter les débats à la question de la prescription de la demande.

Le salarié a soutenu que l'employeur aurait imposé aux salariés la comptabilisation des heures supplémentaires dans un compte épargne temps, qui aurait été caractérisé par la perte automatique et définitive, après l'écoulement de délais successivement fixés par l'employeur, des heures non encore récupérées.

Arguant que bien que ni la comptabilisation d'heures supplémentaires dans un compte épargne temps, ni la perte automatique des dites heures accumulées n'aient été prévues par un texte légal, respectivement la Convention collective de travail du 28 avril 2003 pour les transports professionnels de marchandises par route (ci-après la CCT du 28 avril 2003), ou encore celle du 1er février 2010 portant réglementation du secteur des transports et de la logistique (ci-après la SOCIETE3.) du 1^{er} février 2010), PERSONNE1.) a demandé au tribunal du travail de maintenir le compte épargne temps mais de ne pas tenir compte de la perte automatique des heures

supplémentaires non encore récupérées à l'expiration d'un délai à fixer par l'employeur.

Il a également soutenu que dans la mesure où il n'aurait quitté l'entreprise que le 28 février 2017 et que son compte épargne temps n'aurait été clôturé qu'à ce moment, le délai de prescription triennal des salaires prévu à l'article L.221-2 du Code du travail, n'aurait commencé à courir qu'à la date précitée, de sorte que le moyen tiré de la prescription de sa demande serait à rejeter, la requête introductive d'instance datant du 6 mars 2018.

L'employeur a confirmé l'existence d'un compte épargne temps, en précisant qu'il serait caractérisé par la perte automatique des heures non encore récupérées à l'expiration d'un certain délai tout en insistant sur le fait que ledit compte épargne temps avait été élaboré en concertation avec la délégation du personnel et l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après l'SOCIETE4.)). L'employeur a encore ajouté que les salariés auraient tous été pleinement informés du mode de fonctionnement de ce système qu'ils auraient appliqués pendant plus de dix ans. Se référant aux articles L.211-27 du Code du travail et aux articles 19.1 et 33.1 de la CCT du 1er février 2010, l'employeur a fait valoir qu'il aurait été en droit de fixer des périodes de référence, en l'espèce, annuelle, puis trimestrielle, puis semestrielle, pendant lesquelles le paiement des heures supplémentaires et leur exigibilité étaient différés et à l'expiration desquelles leur récupération était perdue, excluant ainsi le cumul indéfini des heures supplémentaires.

Par jugement du 21 juin 2021, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré la demande de PERSONNE1.) irrecevable pour cause de prescription pour autant qu'elle concernait les revendications salariales antérieures au mois de mars 2015, a refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure afin de permettre aux parties de prendre position par rapport aux demandes non prescrites et a réservé les demandes de même que les frais.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté, après avoir reproduit les dispositions légales et conventionnelles applicables que la possibilité d'un compte épargne temps n'a été introduit dans l'article L.211-27 du Code du travail que par la loi du 13 mai 2008, portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé (ci-après la loi du 13 mai 2008), soit postérieur à la mise en place d'un régime compte épargne temps par la société SOCIETE1.).

Considérant que le fonctionnement d'un tel compte épargne temps est soumis aux modalités à fixer par convention collective ou par accord entre partenaires sociaux, et qu'il appartient en l'occurrence à l'employeur d'établir que lesdites modalités de fonctionnement avaient été fixées en accord avec les salariés, respectivement avec la

délégation du personnel, le tribunal du travail a relevé que les notes de services établies par l'employeur ne constituent pas la preuve ni d'un accord des salariés par rapport au principe même du compte épargne temps, ni par rapport à ses modalités de fonctionnement. Il a également relevé que cette preuve ne saurait pas non plus être déduite du compte rendu de la délégation du personnel du 6 avril 2005, ledit document faisant état de manière générale de « litiges de calcul de salaire » sans faire expressément allusion au compte épargne temps. Il a encore précisé que « contrairement à l'avis de l'employeur, la circonstance que ledit document ne fait pas état de contestations à l'égard de ce compte épargne temps ne prouve pas qu'il y ait eu accord quant au principe et quant aux modalités dudit compte ».

Il a encore rejeté le moyen de la société SOCIETE1.) consistant à dire que la légalité du système d'un compte épargne temps institué par l'employeur résulterait d'une lecture combinée de l'article L. 211-27 du Code du travail et des articles 19.1 et 33.1 de la CCT du 1er février 2010, motif pris qu'« abstraction faite de la circonstance qu'aucun accord n'a été prouvé entre parties, la compensation (et non la perte) au courant de la période de référence suivante n'est prévue par l'article L. 211-27 qu'en l'absence de comptabilisation sur un compte épargne temps, ledit article prévoyant soit une compensation au courant de la période de référence suivante, soit une comptabilisation sur un compte épargne temps ».

Il a encore ajouté que le « bout de phrase prévoyant un report que jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, ne saurait être opposé au requérant dans la mesure où il n'a été introduit que par la loi du 23 décembre 2016, soit à peine deux mois avant le départ en retraite du requérant ».

Au regard de ces éléments, il a retenu que les modalités de fonctionnement du compte épargne temps instituées par l'employeur, étaient de nature à restreindre les droits des salariés prévus par les textes légaux et la Convention collective.

Quant à la sanction, le tribunal du travail a considéré que dans la mesure où ledit compte épargne temps a été imposé par l'employeur sans l'accord des salariés, qui « n'étaient d'accord ni avec les modalités de fonctionnement, ni même avec le principe du compte épargne temps », l'ensemble du compte épargne temps était à déclarer nul.

Il a en conséquence retenu « que la prescription triennale n'a pas commencé à courir le jour de la clôture de ce compte nul, mais le jour des échéances respectives des salaires dus ».

La requête n'ayant été déposée qu'en date du 6 mars 2018, la demande a partant été déclarée prescrite pour autant qu'elle visait des revendications salariales antérieures au mois de mars 2015.

Par acte d'huissier de justice du 30 juillet 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 22 juin 2021.

Discussion

L'appelant conclut, par réformation, à voir dire que seule la disposition relative à la perte automatique des heures supplémentaires non prises à l'écoulement des périodes de référence fixées par l'employeur soit déclaré nulle, mais non le compte épargne temps en tant que tel, et à voir retenir que la prescription triennale n'a commencé à courir qu'au jour de la clôture du compte épargne temps, le 28 février 2017, de sorte que la demande en paiement des salaires serait recevable dans son intégralité.

Si la Cour devait déclarer valable dans son intégralité le régime du compte épargne temps instauré par l'employeur, l'appelant demande, à titre principal, à voir prendre en compte une période de référence annuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre avec un report jusqu'au 31 mars de l'année suivante, de sorte qu'au 6 mars 2018, date de l'introduction de la requête, seules les demandes qui visaient les heures supplémentaires prestées avant le 1^{er} janvier 2014 auraient été prescrites.

A titre subsidiaire, si on devait retenir une période de référence de quatre mois, il y aurait lieu de retenir, par réformation, que la prescription ne viserait que les demandes antérieures au 1^{er} novembre 2014.

A titre plus subsidiaire, si on devait retenir une période de référence de trois mois, par réformation, seules les demandes antérieures au 1^{er} décembre 2014 seraient prescrites.

L'appelant réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOCIETE1.) réitère son moyen tiré de la prescription à agir en vertu de l'article L.221-2 du Code du travail et de l'article 2277 du Code civil, mais conclut aux termes d'un appel incident, à voir déclarer prescrites, principalement, toutes les demandes relatives aux heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} décembre 2014, sinon, subsidiairement, celles relatives aux heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} janvier 2015, selon la période de référence de quatre mois, sinon de trois mois, à retenir.

Plus subsidiairement, elle conclut à voir déterminer la prescription triennale par application d'une période de référence annuelle, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, de sorte que, par réformation du jugement entrepris, la demande serait prescrite pour les demandes relatives aux heures supplémentaires effectuées avant le 1er janvier 2015.

Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le régime du compte épargne temps serait valable dans son intégralité, étant donné qu'il aurait été instauré par l'employeur à partir du 1er décembre 2004 d'un commun accord avec la délégation du personnel et l'SOCIETE4.), qu'il ne serait pas contraire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ni à cette date ni à celles en vigueur en cours d'existence du compte épargne temps, et que ledit régime aurait été mis en place dans l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Si la Cour devait confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré nul le régime du compte épargne temps mis en place par la société SOCIETE1.), l'intimée estime que cette nullité devait affecter le compte épargne temps dans son entièreté, de sorte que le jugement serait également à confirmer en ce que le tribunal du travail a déclaré prescrite la demande de PERSONNE1.) pour autant qu'elle visait les heures supplémentaires antérieures au mois de mars 2015.

La société SOCIETE1.) réclame en outre une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est également recevable.

l) Quant à l'existence d'un accord concernant la mise en place du régime d'un compte épargne temps

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que le régime du compte épargne temps aurait été mis en place par l'employeur avec l'accord de la délégation du personnel et de l'SOCIETE4.).

Pour justifier l'existence de cet accord tant quant au principe même de l'établissement du compte épargne temps que quant à ses modalités de fonctionnement, la société intimée renvoie à la communication écrite interne de la société SOCIETE1.) du 7 décembre 2004 versée en pièce n°1, faisant état d'un barème conventionnel de salaires applicable aux salariés de l'entreprise. Ce barème aurait prévu, en sus du temps de travail, la mise en place d'un compte temps, dans lequel d'éventuelles heures supplémentaires effectuées par les salariés auraient pu être comptabilisées et le délai maximal endéans lequel ces éventuelles heures supplémentaires auraient dû être récupérées. Il résulterait en outre de ladite communication interne du 7 décembre

2004 que ce document aurait été discuté avec l'SOCIETE4.) lors d'une réunion du 22 septembre 2004. L'intimée reproche en conséquence au tribunal du travail de ne pas avoir retenu sur base de ladite pièce que la délégation du personnel et l'SOCIETE4.) auraient marqué leur accord à l'établissement du compte épargne temps litigieux et qu'ils auraient même participé à son élaboration.

Cette communication interne du 7 décembre 2004 aurait été affichée dans l'entreprise, de sorte que les salariés de la société SOCIETE1.) auraient été pleinement informés de son mode de fonctionnement et le système du compte épargne temps aurait été appliqué pendant plus de dix ans sans jamais avoir été critiqué. La société intimée se réfère en outre à un compte-rendu du 6 avril 2005 émis par la délégation du personnel, versé en pièce n° 5. Il se dégagerait de ce document que la délégation du personnel aurait été d'accord avec la mise en place du régime d'un compte épargne temps et avec son fonctionnement, étant donné qu'elle aurait conseillé aux salariés de se référer au « *barème conventionnel des salaires* ».

L'accord des salariés relatif au compte épargne temps et à son fonctionnement serait encore corroboré par une note interne émise par l'employeur le 2 octobre 2005. La société intimée estime qu'il résulterait de ce document que les salariés auraient volontairement appliqué le compte épargne temps par « l'épuration de ces heures » dans un délai même plus court que l'échéance annuelle initialement convenue. La société intimée explique à ce sujet que si l'échéance de récupération des heures supplémentaires aurait été initialement fixée d'un commun accord de toutes les parties à une période de référence d'une année, l'employeur aurait décidé d'un commun accord avec la délégation du personnel de réduire l'échéance de la période de récupération de ces heures supplémentaires à une période de trois mois.

La société SOCIETE1.) invoque en outre une note du 19 août 2008, versée en pièce n° 4, afin de justifier que d'un commun accord de toutes les parties, la période de référence aurait été fixée à quatre mois, à l'égard de tous les conducteurs.

Il résulterait de ces pièces que l'ensemble des salariés auraient respecté volontairement le système du « compteur d'heures » et que le principe de perte automatique des heures de travail restantes à l'échéance n'aurait jamais été contesté par la délégation du personnel. Des discussions au sujet du système du « compteur d'heures » et de la récupération, respectivement de la perte desdites heures n'auraient débuté qu'à partir de 2012. L'employeur relève que le premier contrôle de l'SOCIETE4.) intervenu à la demande de la délégation du personnel ne daterait que du 26 juin 2015.

Au vu de l'ensemble des pièces ci-avant mentionnées, ce serait partant à tort que le tribunal du travail n'a pas retenu que le régime du compte épargne temps a été établi d'un commun accord avec la délégation du personnel, et que les heures inscrites dans le compte épargne temps devraient être récupérées sous forme d'heures de repos rémunérées avant l'expiration de diverses échéances, sous peine d'être perdues.

PERSONNE1.) admet aux termes de ses conclusions récapitulatives déposées en date du 5 décembre 2023 que l'employeur avait mis en place le 1^{er} décembre 2004 un nouveau système de rémunération appelé « *barème conventionnel des salaires* », prévoyant entre autres la comptabilisation des heures supplémentaires prestées par les salariés dans un compte épargne temps. Bien que l'appelant admette que le compte épargne temps « existait » et qu'il fut appliqué « pendant plus de 10 ans », il insiste toutefois pour dire que ledit compte épargne temps aurait été instauré par l'employeur sans qu'un accord n'ait été trouvé avec la délégation du personnel, respectivement avec l'Inspection du travail et des mines quant au principe même et quant aux modalités de fonctionnement dudit compte épargne temps. Il ne résulterait ensuite d'aucune pièce probante du dossier que ledit compte épargne temps ait été mis en place au profit des salariés. L'appelant se réfère à des notes à l'attention des conducteurs établies par l'employeur en dates des 29 février et 12 décembre 2012, versées sous les pièces n°9 et 12 de la société SOCIETE1.), desquelles il se dégagerait que les salariés auraient manifesté des contestations au sujet des modalités de fonctionnement du compte épargne temps. Le compte-rendu de l'SOCIETE4.) du 26 juin 2015 ne serait pas de nature à établir que les contestations n'auraient été formulées qu'à partir de cette date. PERSONNE1.) affirme aux termes de ses conclusions récapitulatives que les salariés n'auraient jamais été d'accord avec la mise en œuvre du compte épargne temps. Il fait en outre valoir que le régime du compte épargne temps aurait été mis en place dans le seul intérêt de l'employeur qui aurait rencontré des difficultés afin de régler immédiatement les heures supplémentaires prestées par les salariés.

En résumé, le salarié fait valoir qu'il n'aurait marqué son accord ni avec les modalités de fonctionnement du compte épargne temps, ni avec la perte automatique des heures supplémentaires non prises avant l'écoulement des échéances invoquées par l'employeur.

Appréciation de la Cour

Suivant un document intitulé « *communication interne* », daté du 7 décembre 2004, l'employeur SOCIETE1.), (à l'époque SOCIETE2.)) a entre autres mis en place un « *barème conventionnel des salaires, applicable à partir du 1er décembre 2004* ». Ce document consacre le principe de la comptabilisation des heures de travail supplémentaires

prestées sur un compte épargne temps et prévoit sous un intitulé « *échéance du compte, une référence annuelle 1er janvier au 31 décembre, soldée le 31 mars de l'année suivante* », soit une perte automatique des heures non récupérées au 31 mars de l'année suivante.

Bien que ledit document se réfère à une réunion du 22 septembre 2004 avec l'SOCIETE4.), un compte rendu de cette réunion ne figure pas parmi les pièces versées. Il convient en outre de relever qu'il n'est fait mention dans ledit document dit « *communication interne* », d'aucun entretien avec la délégation du personnel de la société SOCIETE1.).

Afin de justifier que ledit « barème conventionnel des salaires » a été établi en accord avec la délégation du personnel, la société SOCIETE1.) se réfère tout d'abord au « *compte-rendu de la réunion du 6 avril 2005* » à laquelle ont participé la direction de la société SOCIETE1.) et les représentants de la délégation du personnel. Il y est indiqué sous un intitulé « *paiement des heures de travail effectives* », que « (...)... *concernant les litiges de calcul de salaire, les conducteurs doivent se reporter au barème conventionnel des salaires communication interne du 7 décembre 2004 : puis se rapprocher de la direction pour de plus amples renseignements, vos délégués sont à votre écoute pour d'éventuelles suggestions* ».

S'il est vrai que ledit document ne mentionne pas expressément le compte épargne temps, et ne caractérise pas non plus de façon plus précise les « litiges de calcul de salaire » auxquels il est fait allusion, il n'en reste pas moins que les signataires du document se réfèrent en ce qui concerne le calcul de salaire, de manière générale et sans réserves au « barème conventionnel des salaires » défini dans le document interne de la société SOCIETE1.) du 7 décembre 2004.

La Cour déduit de cette indication que la délégation du personnel a nécessairement été d'accord tant avec le principe qu'avec les modalités de fonctionnement du compte d'épargne temps tel que définies dans le document interne de la société SOCIETE1.) du 7 décembre 2004, ayant prévu la comptabilisation d'heures supplémentaires dans un compte épargne temps avec une période de référence annuelle, soldée le 31 mars de l'année suivante.

En dépit dudit accord, il est acquis en cause qu'au moment de la mise en place du compte épargne temps par la société SOCIETE1.) en décembre 2004, le régime même du compte épargne temps n'était prévu par aucune disposition légale et/ou conventionnelle. La Cour se prononcera dans les développements qui vont suivre sur la légalité dudit régime mis en place par la société SOCIETE1.).

II) Quant à la légalité du système du compte épargne temps

Il importe de rappeler que le tribunal du travail a retenu que le régime du compte épargne temps mis en place par la société SOCIETE1.) est contraire aux dispositions légales et conventionnelles applicables, motif pris qu'il est de nature à restreindre les droits que lesdites dispositions confèrent aux salariés.

Les dispositions légales et conventionnelles auxquelles le tribunal s'est référé sont les suivantes :

- l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers dans les secteurs public et privé de l'économie, telle qu'en vigueur en 2005,
- l'article L.211-27 introduit suivant règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 procédant à la consolidation du Code du travail,
- les articles 6.3 et 7.2.2. de la Convention collective de travail du 28 avril 2003 ainsi que celle du 9 mai 2006 portant toutes les deux sur les transports professionnels de marchandises,
- les articles 19.1, 33. 1 et 33.2.2. de la Convention collective du 23 avril 2010 pour le secteur des transports et de la logistique.

PERSONNE1.) argumente qu'en décembre 2004, même si le système du compte épargne temps fut utilisé par certains employeurs, il n'avait pas de cadre légal. Ni l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers dans les secteurs publics et privés de l'économie, ni l'article 6.3. de la CCT du 28 avril 2003 et celle du 9 mai 2006 portant sur les transports professionnels de marchandises par route, prévoyaient un système de compensation, la comptabilisation d'heures supplémentaires dans un compte épargne temps, ou la perte automatique des heures supplémentaires prestées.

La possibilité d'une perte automatique de ces heures ne résulterait pas non plus de l'article 17 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après la directive du 23 novembre 1993), qui prévoit certes qu'il peut être dérogé aux textes légaux et conventionnels en matière de compensation des heures supplémentaires, à condition toutefois qu'une protection appropriée soit accordée aux salariés concernés. Or un système prévoyant la perte totale des heures supplémentaires au bout d'un certain temps serait contraire à cette disposition.

L'appelant argumente que les salariés de la société SOCIETE1.) n'auraient jamais marqué leur accord avec la perte totale des heures non compensées. Au vu des textes légaux et conventionnels en vigueur à l'époque de la mise en place du système compte épargne temps et de la directive ci-avant mentionnée, la perte automatique des heures supplémentaires non compensées ne serait pas favorable aux salariés et les échéances imposées par l'employeur seraient contraires aux dispositions relatives à la prescription en matière de salaire.

PERSONNE1.) fait cependant grief au tribunal du travail d'avoir déclaré nul l'intégralité du compte épargne temps mis en place par son employeur. Ce compte aurait existé et des heures supplémentaires y auraient été inscrites à partir de décembre 2004.

Ainsi, l'appelant conclut, par réformation, à voir annuler les seules dispositions relatives aux modalités de mise en œuvre dudit compte épargne temps, qui prévoient la fixation d'une période dite de référence endéans laquelle les heures inscrites au compteur devaient être prises, à défaut de quoi elles étaient définitivement perdues.

Se référant aux articles 16 de la loi modifiée de 1970 ainsi qu'à l'article 6.3. de la CCTT des 28 avril 2003 et 9 mai 2006, la société SOCIETE1.) fait valoir que les dispositions y inscrites auraient permis de prévoir un système de compensation.

L'employeur estime que dans la mesure où les modalités exactes de fonctionnement des systèmes de compensation n'avaient pas été légalement encadrées, les parties auraient pu contractuellement prévoir la perte automatique des heures non compensées aux échéances fixées, étant précisé que l'objectif du système aurait été d'inciter les salariés à compenser leurs heures supplémentaires par des heures de repos.

Si les articles des conventions collectives précitées ont prévu une période de référence d'un mois au cours de laquelle les heures supplémentaires devaient être régularisées, le système du compte épargne temps mis en place par l'employeur aurait prévu une période de référence d'une année, puis de trois mois et finalement de quatre mois. Ces périodes de référence seraient plus favorables aux salariés qui disposeraient en conséquence de plus de flexibilité.

En résumé, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'au moment de la mise en place du compte épargne temps en 2004, les dispositions légales et conventionnelles en vigueur à cette époque ont « prévu » à voir fixer une période de référence pour compenser les heures supplémentaires, lesquelles étaient perdues à défaut d'avoir été prises endéans les respectives périodes de référence.

Concernant les dispositions en vigueur en cours d'existence du compte épargne temps mis en place par la société SOCIETE1.), celle-ci fait grief au tribunal du travail d'avoir « dénaturé » l'article L.211-27 du Code du travail. Elle argumente que contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, il résulterait expressément de l'article L.211-27 précité que les heures supplémentaires prestées au cours d'une année pourraient être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année suivante. La société SOCIETE1.) en déduit que les heures supplémentaires qui n'ont pas encore été compensées jusqu'à cette date sont automatiquement perdues et ce même dans le cadre de l'existence d'un compte épargne temps.

En résumé, la société intimée fait valoir qu'il ressort de l'article L.211-27 du Code du travail qu'une période de référence conventionnelle peut être prévue par les parties de même que le report d'heures supplémentaires non encore compensées. Ainsi, la société SOCIETE1.) en conclut que le compteur d'heures qu'elle a mis en place qui prévoit un report des heures non compensées soumis à des échéances fixes serait conforme à l'article L.211-27 du Code du travail.

L'employeur fait encore plaider que la mise en place d'un compte épargne temps prévoyant une perte automatique des heures non récupérées ne serait pas contraire à la CCT du 1er février 2010. Aucune disposition de cette convention ne remettrait en cause la possibilité de convenir des modalités relatives aux heures supplémentaires « dans le cadre d'une période de référence conventionnelle ». Il résulterait notamment des articles 19.1 et 33.1 de cette convention une date de report maximale des heures supplémentaires effectuées par un salarié et une obligation pour celui-ci de régulariser ces heures dans le cadre de la période de référence fixée. La société SOCIETE1.) reproche partant au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le système de la perte automatique des heures comptabilisées dans un compte épargne temps résulterait des articles 19.1 et 33.1 de la CCT.

Il se dégagerait en conséquence desdits articles, ensemble l'article L.211-27 du Code du travail, que les heures supplémentaires non compensées au-delà d'une certaine échéance seraient automatiquement perdues, les parties étant libres de disposer des modalités de mise en œuvre du système de compensation. Dès lors que ni la Convention collective, ni le Code du travail n'interdisent expressément le principe d'une perte automatique des heures non compensées et que PERSONNE1.) aurait accepté ces modalités, ce serait à tort que le tribunal du travail a retenu que le système du compte épargne temps institué par l'employeur serait en l'espèce défavorable aux salariés et devrait en conséquence être annulé.

L'employeur fait ensuite valoir que le reproche du salarié que le système du compte épargne temps mis en place par l'employeur n'aurait pas permis aux salariés de bénéficier de repos compensateur laisserait d'être établi pour être contredit par les fiches de salaire versées par l'appelant sous les pièces n° 12 et 4. Bien qu'il se dégage de ces pièces que le salarié n'aurait que pris très peu d'heures de repos compensateur, rien ne l'aurait empêché d'en prendre davantage depuis la mise en place du système compte épargne temps. L'employeur renvoie à sa pièce n°7 pour justifier qu'en janvier et février 2017, le salarié aurait bénéficié de 296 heures de repos compensateur. La perte des heures supplémentaires, non compensées serait en conséquence imputable au salarié seul. Le moyen de l'appelant que le fait de prendre des heures de récupération aurait de tout façon été impossible sans désorganiser l'entreprise serait à écarter, étant donné qu'il n'appartiendrait pas à un salarié de s'immiscer dans le fonctionnement de la société. L'employeur conteste que la prise d'heures de récupération aurait perturbé le service.

Quant à l'argumentation de PERSONNE1.) consistant à dire que le système du compte épargne temps instauré par l'employeur SOCIETE1.) ne serait pas non plus prévue par l'article 17 de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 précitée, la société intimée fait valoir que l'objectif de cette directive ne serait pas de régler des majorations de salaire mais « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la communauté ». Selon l'article 17, il devrait être assuré que des périodes équivalentes de repos soient accordées aux salariés. La directive aurait été créée dans le but d'éviter un paiement infini d'heures supplémentaires impliquant la prestation d'heures de travail de manière totalement exagérée. L'appelant serait en conséquence mal fondé pour soutenir que le compte épargne temps aurait été instauré dans l'intérêt de l'employeur. Le système mis en place serait au contraire conforme à l'esprit de la Directive, étant donné qu'il aurait pour objectif « d'inciter les parties à utiliser du repos compensateur ».

La société SOCIETE1.) conclut partant, par réformation, à voir déclarer valable le compte épargne temps dans son intégralité.

Appréciation de la Cour

Il importe de préciser qu'en décembre 2004, aucune disposition légale ou conventionnelle applicables ne mentionnaient le principe du compte épargne temps.

Cette notion de compte épargne temps apparaît pour la première fois aux alinéas (1) et (2) de l'article L.211-27 du Code du travail introduit dans ledit Code par la loi du 13 mai 2008. Ce n'est qu'avec la loi du

12 avril 2019 portant introduction d'un compte épargne-temps, que le régime même du compte épargne-temps a reçu un cadre légal précis sous les articles L.235-1 du Code du travail et que les modalités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps ont été définis.

Le tribunal du travail a correctement reproduit les dispositions relatives aux heures supplémentaires inscrites à l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers dans les secteurs public et privé de l'économie, telle qu'en vigueur en 2005 ainsi que les articles 6.3. et 7.2.2. de la CCT du 28 avril 2003 et celle du 9 mai 2006 portant toutes les deux sur les transports professionnels de marchandises par route, et la Cour s'y réfère.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, les dispositions légales et conventionnelles précitées combinées prévoient, le paiement d'une majoration de salaire pour chaque heure supplémentaire et la compensation des heures supplémentaires prestées par du temps de repos. Il n'est fait état ni de la perte automatique des heures supplémentaires après l'écoulement d'une certaine période de référence, ni de la comptabilisation des heures supplémentaires dans un compte épargne temps.

L'argumentation de l'employeur qu'en l'absence de telles dispositions, les parties auraient pu contractuellement prévoir la perte automatique des heures supplémentaires non compensées par des heures de repos à l'échéance d'un certain délai est à écarter.

En effet, les dispositions légales et conventionnelles prises dans le domaine du droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux salariés des avantages, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il ne peut en conséquence être dérogé à ces dispositions légales ou conventionnelles que dans un sens plus favorable aux salariés. Or une disposition d'un accord entre employeur et délégation du personnel qui prévoit la perte automatique d'heures supplémentaires inscrites dans un compte épargne temps après un certain délai est défavorable aux salariés, dès lors qu'elle réduit leurs droits garantis par les dispositions précitées.

Si l'article 6.3. de la CCT du 28 avril 2003 prévoit « *la compensation des heures complémentaires sous forme d'heures chômées ou d'heures supplémentaires à régulariser au plus tard au courant du mois suivant* », et l'article 7.2.2. de cette même convention, que « *les heures supplémentaires sont majorées avec un taux de 25%*

conformément aux dispositions de la loi du 9 décembre 1970 », ces dispositions ne prévoient pas pour autant la perte automatique des droits des salariés relatifs aux heures supplémentaires en cas d'absence de régularisation après le délai d'un mois.

Pour être complet, il convient encore de se référer à l'article 17.2 de la directive du 23 novembre 1993 qui dispose qu'il « *peut être dérogé par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés (...)* ». Or tel n'est manifestement pas le cas d'une disposition contenue dans un accord entre employeur et délégation du personnel qui prévoit la perte automatique des heures supplémentaires prestées mais non encore compensées après une certaine période de référence, qu'elle soit annuelle, trimestrielle ou semestrielle.

La Cour approuve en conséquence le tribunal d'avoir retenu que le régime du compte épargne temps mis en place par la société SOCIETE1.) qui a prévu une perte automatique des heures supplémentaires après une période de référence annuelle à solder au plus tard le 31 mars de l'année suivante est contraire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Concernant les dispositions en vigueur en cours d'existence du compte épargne temps mis en place par la société SOCIETE1.), l'article L.211-27 qui a été introduit dans le Code du travail par la loi du 13 mai 2008 est libellé comme suit :

- (1) Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.*
- (2) Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps tel que visé ci-dessus.*

C'est à tort que l'employeur fait grief au tribunal du travail d'avoir dénaturé le sens de l'article L.211-27 (2) du Code du travail. L'article en question prévoit en effet deux possibilités pour les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle : ou bien *«les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante (...) ou bien elles sont « comptabilisées (...) sur un compte épargne temps»*. L'argumentation de la société SOCIETE1.) que les heures supplémentaires comptabilisées dans un compte épargne temps seraient automatiquement perdues après une période de référence ne résulte aucunement de cette disposition légale.

Tel que relevé encore à bon droit par le tribunal du travail, ce n'est que par la loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail, entrée en vigueur le 31 décembre 2016 que l'article L.211-27 a été complété par l'ajoute, sous l'alinéa 2 de la disposition suivante :

«Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit».

La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir retenu que cette disposition ne s'applique pas aux heures supplémentaires qui ont été comptabilisées dans un compte épargne temps, mais uniquement aux heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, et à celles non encore compensées à la fin de l'année de calendrier.

C'est partant à tort que la société SOCIETE1.) excipe de cette disposition pour soutenir que les modalités de fonctionnement du compte épargne temps et notamment la disposition relative à la perte automatique des heures supplémentaires comptabilisées dans ledit compte seraient conformes à l'article L.211-27 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) reproche encore au tribunal du travail de n'avoir mentionné que l'article 33.2.2. de la SOCIETE3.) et de ne pas avoir retenu que le système de la perte automatique des heures comptabilisées dans un compte épargne temps résulterait des articles 19.1 et 33.1 de la CCT du 1er février 2010.

L'article 19 de la CCT ne fait que définir la durée de travail hebdomadaire des salariés qui sont affectés à des activités de transport.

L'article 33.1 de la SOCIETE3.) est libellé comme suit :

« Sont considérées comme heures supplémentaires :

- toutes les heures de travail qui dépassent le temps de travail fixé dans le contrat de travail. Le décompte des heures de travail supplémentaires prestées au cours du mois est effectué sur la base de la période de référence du mois en cours et de ses journées de travail,*
- toutes les heures qui dépassent l'amplitude fixée à l'article 32.*

Lorsqu'au cours du mois il y a dépassement des heures de travail effectif telles que prévues à l'article 18 ainsi que de l'amplitude mensuelle définie dans l'article 32, alors les heures supplémentaires ne sont prises en compte qu'une seule fois, en l'occurrence pour le nombre d'heures supplémentaires le plus élevé ».

L'article 33.1 précité définit ce qu'il faut entendre par heures supplémentaires.

Contrairement à ce que fait plaider la société SOCIETE1.), il ne résulte ni de l'article 19, ni de l'article 33.1 de la CCT que les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées seraient perdues. Par ailleurs, aucun des deux articles ne mentionne le compte épargne temps.

La Cour approuve en conséquence le tribunal d'avoir relevé que le seul article qui se rapporte à la rémunération des heures supplémentaires est l'article 33.2.2. de la CCT qui dispose qu' *« en vertu de la loi, les heures supplémentaires sont majorées avec un taux de 40% ».*

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le régime du compte épargne temps tel que mis en place par la société SOCIETE1.) est contraire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur tant au moment de la mise en place qu'en cours d'exécution du compte épargne temps.

Dès lors que lesdites modalités sont contraires aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et qu'il est établi au regard des pièces versées que par la suite, l'employeur n'a rien modifié dans un sens plus favorable aux salariés par rapport aux modalités de fonctionnement du régime du compte épargne temps mis en place en décembre 2004, il est inutile de rechercher, au regard des pièces

versées par la société SOCIETE1.), si la délégation du personnel était d'accord à voir réduire la période de référence initialement convenue.

L'argumentation de l'employeur consistant à dire que pendant la relation de travail et l'existence du compte épargne temps, le salarié n'aurait compensé que « très peu » d'heures supplémentaires, est dépourvue de toute pertinence.

En effet, au vu des développements qui précèdent relatifs aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, même à admettre que le principe d'un compte épargne temps soit la liquidation par l'utilisation en heures de repos des heures supplémentaires y accumulées, l'absence de demande de la part du salarié de voir compenser l'ensemble des heures supplémentaires affectées sur le compte épargne temps en cours d'existence de la relation de travail avec la société SOCIETE1.) ne saurait entraîner la perte de son droit au paiement des dites heures supplémentaires.

III) Quant à la sanction

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail d'avoir annulé le compte épargne temps dans son intégralité. Il conclut, par réformation, à voir dire que l'annulation devrait être limitée aux seules modalités de fonctionnement dudit compte épargne temps, étant donné que ledit compte existait et que des heures supplémentaires prestées par les salariés y ont été inscrites, tandis que la société SOCIETE1.) argumente que le compte épargne temps serait à annuler dans son intégralité.

Dès lors que la Cour a retenu que le compte épargne temps a été mis en place en décembre 2004 avec l'accord de la délégation du personnel, les développements de l'employeur consistant à dire que le compte épargne temps est à annuler dans son intégralité sont à écarter.

Le compte épargne temps instauré par l'employeur en décembre 2004, avec l'accord de la délégation du personnel, existe en tant que compteur sur lequel ont été épargnées les heures supplémentaires du salarié et reste valable.

L'annulation est limitée aux seules modalités d'utilisation et de fonctionnement du compte épargne temps mis en place en décembre 2004 par la société SOCIETE1.), au mépris des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, dans la mesure où il fixe une période de référence endéans laquelle les heures supplémentaires comptabilisées dans ledit compte épargne sont à récupérer et une échéance jusqu'au 31 mars de l'année suivante après laquelle les

heures supplémentaires non récupérées sont automatiquement perdues.

Les heures supplémentaires comptabilisées par le salarié sur le compte épargne temps sont à qualifier de créances salariales et par conséquent soumises à la prescription triennale prévue à l'article L.221-2 du Code du travail.

Tel que le fait plaider à bon droit PERSONNE1.), ce délai commence à courir à partir du 28 février 2017, date à laquelle le salarié a quitté l'entreprise, à partir de laquelle son compte n'a plus été alimenté, et qui marque en conséquence la date à laquelle son compte a été clôturé.

La requête de PERSONNE1.) datant du 6 mars 2018, c'est à tort que le tribunal du travail a déclaré prescrite la demande du salarié qui se rapporte aux heures supplémentaires antérieures au 6 mars 2015.

Le moyen tiré de la prescription à agir soulevé par la société SOCIETE1.) est, par réformation, à rejeter et la demande de PERSONNE1.) est à déclarer recevable dans son intégralité.

La société SOCIETE1.) ayant succombé à ses moyens en instance d'appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Celle de PERSONNE1.) est à déclarer fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais d'avocat, non compris dans les dépens, qu'il a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits. La Cour lui alloue 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit fondé l'appel principal,

réformant,

dit non fondé le moyen tiré de la prescription à agir,

dit recevable la demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les heures supplémentaires pour la période allant de février 2005 au 6 mars 2015,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, autrement composé,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.