

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.10.0070.F

B. F.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Antoine De Bruyn, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de la Vallée, 67, où il est fait élection de domicile,

contre

SUN MICROSYSTEMS BELGIUM, société anonyme dont le siège social est établi à Zaventem (Woluwe-Saint-Etienne), Lozenberg, 15,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Paul Wouters, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Ixelles, rue Vilain XIII, 17, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 27 octobre 2009 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport.

L'avocat général délégué Michel Palumbo a conclu.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 6 de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, tant avant qu'après sa modification par l'article 1^{er} de la directive 2002/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 ;*

- *article 19, alinéa 2, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;*

- *articles 3, 20, 3^o, et 81, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

- *articles 2, 1^o, et 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, l'article 3bis inséré par la loi du 26 juin 2002.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt rejette l'action du demandeur en paiement d'une somme de 329.379,15 euros due au titre des heures de garde (dites de « stand by ») effectuées par lui au service de la défenderesse.

L'arrêt, par voie de conséquence, fixe l'indemnité compensatoire de préavis revenant au demandeur sur la base d'un salaire annuel de 85.290,77 euros inférieur à la rémunération réelle en cours (article 81, § 2, de la loi du 3 juillet 1978).

L'arrêt décide ainsi aux motifs suivants :

« À l'encontre du jugement entrepris, [le demandeur] soutient que toutes les heures pendant lesquelles il était de garde (en 'stand by') constituent des heures de travail pour lesquelles il a droit au salaire normal, majoré selon le cas à 150 ou à 200 p.c.

Toutefois, la situation [du demandeur], telle qu'elle est soumise à la cour [du travail], n'est pas similaire à celle d'un médecin effectuant un service de garde dans un hôpital dont l'ensemble du temps de présence doit être considéré comme du temps de travail au regard des normes de droit européen.
(...)

Ainsi, pour déterminer la notion communautaire de 'temps de travail' au sens de la directive 93/104/CE, le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les dispositions appropriées en cas de besoin.

Tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, alors que [le demandeur] n'est pas contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et que, en cas d'appel, il dispose d'un impératif d'intervenir dans un délai de deux heures (cf. contrat de maintenance liant son employeur). Ces périodes de 'stand by' sont donc des périodes pendant lesquelles [le demandeur] doit rester accessible. Il importe peu, à cet égard, que le lieu de travail 'habituel' [du demandeur] se situe autant à son domicile qu'à son bureau ou chez les clients.

D'autre part, l'intensité des prestations effectives au cours de ces périodes de garde ne confère pas le caractère d'un temps de travail à l'ensemble des heures relevant de la période de garde.

Par ailleurs, la directive 93/104/CE fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, et se borne à cela. Elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs, elle ne concerne pas l'indemnisation des périodes de garde (cf. C.J.C.E., 5^e ch., ordonnance du 11 janvier 2007, V., aff. C-437/05, J.T.T., 2007, p. 197, point 32 ; C.J.C.E., arrêt du 1^{er} décembre 2005, D., aff. C-14/04, point 38 ; C.J.C.E., arrêt du 9 septembre 2003, J., aff. C-151/02, J.T.T., 2004, p. 425, point 26). (...)

Sur le plan national, la loi belge sur le travail (loi du 16 mars 1971, article 19) définit le temps de travail comme étant le temps pendant lequel un travailleur est à la disposition de son employeur.

Alors que [le demandeur] n'avait pas à rester en un lieu désigné par l'employeur, la possibilité d'être appelé par l'employeur ne suffit pas pour constater que le travailleur a droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas effectué de prestation (en ce sens, Cass. 16 mars 1992). Il en a été jugé ainsi dans le cas d'un travailleur qui peut être appelé par sémaphone (C.T. Bruxelles, 9 octobre 1985, R.D.S., 1985, p. 622) et d'un travailleur qui doit rester joignable par téléphone (A.H. Brussel, 12 février 2008, J.T.T., 2008, p. 406) pour répondre à des besoins urgents. La cour [du travail] partage cette position.

La clause du contrat prévoyant un forfait (inférieur au salaire horaire normal) en compensation pour les heures de 'stand by', tout en réservant le paiement des heures supplémentaires prestées (voir les faits ci-dessus), ne viole pas la loi du 16 mars 1971.

En conclusion, les périodes de 'stand by' sont en l'espèce des périodes pendant lesquelles [le demandeur] devait rester accessible sans constituer du temps de travail ni au regard du droit belge ni au regard du droit européen. Au cours de ces périodes de garde relevant d'un régime de simple 'accessibilité', seules les prestations effectives constituent du temps de travail, au sens du

*droit communautaire et au sens de l'article 19 de la loi belge du 16 mars 1971.
(...)*

[Le demandeur] ne conteste pas avoir reçu, pour chaque période de garde, la prime forfaitaire prévue lors de l'engagement (prime portée de 15.000 francs belges à 450 euros à dater de l'année 2002), ni les salaires pour heures supplémentaires repris sur les fiches de paie ».

Griefs

Aux termes de l'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, on entend par durée du travail le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

À supposer que la directive 93/104/CE, applicable à l'époque des faits, ait pour objet de fixer des prescriptions de sécurité et de santé en matière d'aménagement du travail et non pas les rémunérations des périodes de garde, il reste que l'article 6 de cette directive a défini le temps de travail comme étant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions conformément aux législations ou aux pratiques nationales ».

Le travailleur qui est à la disposition de son employeur dans l'exercice de ses fonctions est au travail et a droit pour ce travail à être rémunéré au taux normal.

L'obligation de rémunérer le travailleur à la disposition de son employeur est inscrite notamment dans l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que « le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité de l'employeur ».

C'est par ailleurs en raison de son engagement que le demandeur se tenait pendant les heures de garde à la disposition de son employeur. Il a par conséquent droit à être rémunéré normalement pour cette garde, la rémunération se définissant, selon l'article 2, 1°, de la loi du 12 avril 1965 sur

la protection de la rémunération, comme « ce qui est dû par l'employeur en raison de l'engagement du travailleur ».

L'article 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 précise que l'employeur « a l'obligation de payer la rémunération » au temps et au lieu convenus et l'article 3bis de la loi du 12 avril 1965, inséré par la loi du 26 juin 2002 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2005, a de manière expresse confirmé le droit du travailleur « au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due ».

Comme le constate l'arrêt, pendant les heures de garde, le demandeur devait rester « accessible » aux appels de son employeur afin d'exécuter les contrats de maintenance liant celui-ci.

Ainsi, durant ces heures, le demandeur se trouvait incontestablement à la disposition de la défenderesse au sens de l'article 19, alinéa 2, précité de la loi du 16 mars 1971 et de l'article 6 de la directive 93/104/CE, quand bien même il ne devait pas rester en un lieu désigné par la défenderesse ou que ses prestations effectives étaient moins intenses.

Contrairement à ce qu'affirme l'arrêt, la garde pendant laquelle le demandeur pouvait à tout moment être appelé par son employeur fait partie de l'exécution du contrat de travail, pour laquelle le demandeur devait recevoir son salaire normal.

En vain l'arrêt oppose-t-il que le contrat de travail du demandeur a prévu pour les heures de garde un forfait inférieur au salaire horaire normal et le paiement des heures supplémentaires effectivement prestées. En effet, les heures de garde devant être considérées comme un temps pendant lequel le demandeur était au service de la défenderesse dans la ou les fonctions pour lesquelles il a été engagé, le demandeur peut prétendre au salaire normal pour toutes ces heures.

On ne voit d'ailleurs pas pourquoi la défenderesse aurait prévu pour les heures de garde une rémunération forfaitaire si elle n'avait pas elle-même considéré que le demandeur était pendant ces heures à sa disposition et ne disposait donc pas de son temps.

Le fait que le demandeur ne prouve pas qu'il n'aurait pas reçu le salaire afférent aux heures supplémentaires « effectivement prestées » pendant

qu'il était de garde est sans pertinence. En effet, comme dit ci-dessus, l'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 et l'article 6 de la directive 93/104/CE disposent que l'exécution du travail se poursuit pendant tout le temps où le travailleur est à la disposition de l'employeur. Dès lors, le demandeur a droit à son salaire normal pour tout le temps où il était de garde, que cette garde ait ou non donné lieu à des heures « supplémentaires » de travail effectif.

Il s'ensuit que l'arrêt n'a pu légalement rejeter la demande d'une somme de 329.379,15 euros à titre d'heures supplémentaires effectuées pendant les périodes de garde ni partant légalement calculer l'indemnité compensatoire de préavis revenant au demandeur au motif qu'il n'établit pas qu'il fournissait des prestations effectives dont la rémunération dépasserait le montant forfaitaire qui lui était alloué pour ces périodes de « stand by » (violation de toutes les dispositions légales citées en tête du moyen).

III. La décision de la Cour

Aux termes de l'article 6 de la directive n° 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, tel qu'il est applicable aux faits, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

1. la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

2. la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.

L'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 avril 1971 sur le travail définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Il ne résulte ni de ces dispositions ni des autres dispositions dont le moyen invoque la violation que la rémunération des heures de garde inactive, au cours desquelles le travailleur a l'obligation de répondre aux appels éventuels de l'employeur sans devoir ni se trouver en un lieu précis ni accomplir effectivement ses tâches habituelles de travail, doit être équivalente à celle des heures de travail effectif.

Le moyen, qui soutient le contraire, manque en droit.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent nonante-quatre euros onze centimes envers la partie demanderesse et à la somme de cent quarante-six euros vingt-quatre centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Paul Mathieu, les conseillers Sylviane Velu, Martine Regout, Alain Simon et Mireille Delange, et prononcé en audience publique du six juin deux mille onze par le président de section Paul Mathieu, en présence de l'avocat général délégué Michel Palumbo, avec l'assistance du greffier Marie-Jeanne Massart.

M.-J. Massart

M. Delange

A. Simon

6 JUIN 2011

S.10.0070.F/9

M. Regout

S. Velu

P. Mathieu