

Version anonymisée

Traduction

C-428/19 - 1

C-428/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

Le 4 juin 2019

Juridiction de renvoi :

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Hongrie)

Date de la décision de renvoi :

Le 20 mai 2019

Parties requérantes :

OL

PM

RO

Partie défenderesse :

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[OMISSIS]

Le Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (tribunal administratif et du travail de Gyula, ci-après le « juge de céans »), dans le litige opposant [OMISSIS] OL [OMISSIS] première partie requérante, PM [OMISSIS] deuxième partie requérante et RO [OMISSIS] troisième partie requérante à [OMISSIS] Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [OMISSIS], partie défenderesse, ayant pour objet une demande de versement de salaire resté impayé, a rendu la présente

ordonnance.

Le juge de céans suspend le traitement de l'affaire et défère à la Cour les questions suivantes à titre préjudiciel conformément à l'article 267 TFUE :

- 1.) Faut-il interpréter l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE, compte tenu de ses articles 3 et 5, ainsi que des articles 285 et 299 du Code du travail hongrois, en ce sens que la violation de la directive et des dispositions françaises en matière de salaire minimum peut être invoquée dans une procédure entamée par des travailleurs hongrois devant une juridiction hongroise à l'encontre de l'employeur hongrois ?
- 2.) Les indemnités journalières destinées à couvrir les dépenses exposées pendant la durée du détachement des travailleurs à l'étranger doivent-elles être considérées comme une part de la rémunération ?
- 3.) L'article 10 du règlement n° 561/2006/CE fait-il obstacle à une pratique en vertu de laquelle l'employeur accorde aux chauffeurs une prime, basée sur une formule permettant de calculer les économies réalisées sous la forme d'une diminution de la consommation de carburant rapportée au trajet effectué, qui ne fait pas partie du salaire prévu par le contrat de travail de ces chauffeurs, et sur laquelle ils ne paient aucune taxe ou cotisation sociale, alors que, pour réaliser ces économies de carburant, les chauffeurs sont incités à conduire d'une manière susceptible d'accroître les risques pour la sécurité routière (par exemple, en roulant le plus longtemps possible en roues libres dans les pentes) ?
- 4.) La directive 96/71/CE s'applique-t-elle aux transports internationaux de marchandises, en particulier compte tenu du fait que la Commission européenne a engagé une procédure d'infraction à l'encontre de la France et de l'Allemagne au motif que ces pays appliquent leur réglementation sur le salaire minimum au secteur des transports routiers ?
- 5.) Une directive peut-elle en soi, en l'absence de transposition en droit national, faire naître une obligation telle pour un particulier que cette directive est en soi susceptible de fonder un recours à l'encontre de ce particulier dans le cadre d'une procédure devant une juridiction nationale ?

[OMISSIS] [élément de procédure de droit interne]

Motifs

Les faits pertinents de l'affaire sont les suivants [Or. 2]

La **première partie requérante** a conclu un contrat de travail avec l'employeur partie défenderesse, le 7 juillet 2016, afin de pourvoir à un emploi de chauffeur international à durée indéterminée, moyennant une période d'essai de trois mois. Le salaire de base était de 129 000 HUF par mois, et 20 000 HUF par mois étaient versés à titre d'« autres paiements » en contrepartie des heures supplémentaires et des jours de travail en service continu. Le temps de travail de la première partie requérante était calculé en appliquant une période de référence de trois mois à temps plein. Le salaire était payé, après déduction des charges légales, au plus tard

le 10 du mois suivant le mois en cause, tandis que le règlement des suppléments, si les informations nécessaires à cet effet n'étaient pas disponibles, intervenait le 20 du mois suivant la fin du cadre de référence correspondant. L'horaire de travail applicable figurait par écrit dans une note d'information distincte établie par l'employeur en tenant compte des dispositions de l'a Munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (loi I de 2012 établissant le Code du travail), de l'a közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény (loi I de 1998 sur le transport routier) et de a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR) kihirdetéséről szóló 2001. évi IX. törvény [loi IX de 2001 portant promulgation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR)].

Outre le salaire, l'employeur s'engageait à verser les indemnités suivantes [aux conditions suivantes] :

- montant forfaitaire en cas de prestation d'heures supplémentaires ;
- le travail de nuit est comptabilisé mensuellement par l'employeur sur la base des données de la carte de conducteur du travailleur ;
- le paiement est effectué au plus tard le 10 du mois suivant le mois en cause,
- la répartition du travail dans le cas du régime normal se fait conformément à une rotation déterminée à l'avance :
 - = 4 semaines de travail sur le territoire national *
 - = 1 semaine de travail en Hongrie
 - les deux premiers jours (lundi-mardi) sont des jours de repos
 - les troisième et quatrième jours (mercredi-jeudi) sont des jours en service continu en situation de disponibilité, avec une indemnité forfaitaire.

Le contrat de travail susmentionné a été modifié le 28 décembre 2016, mais uniquement en ce qui concerne les « autres paiements ». Le montant forfaitaire précédent de 20 000 forints/mois était ventilé comme suit :

- indemnité de travail extraordinaire (heures supplémentaires) : 10 000 forints
- indemnité de disponibilité : 10 000 forints
- indemnités pour services continus ou par tours : 5 500 forints

* Ndt : Il faut sans doute lire « à l'étranger ».

- indemnité pour prestations de travail accomplies les jours fériés : 2 500 forints
- indemnité pour prestations de travail accomplies le dimanche de Pâques ou de Pentecôte ou durant un jour férié tombant un dimanche : 1 000 forints

29 000 forint

Le 1^{er} avril 2017, une nouvelle modification du contrat de travail a eu lieu, laissant le montant brut du salaire de base de 129 000 forints inchangé, avec un montant forfaitaire mensuel de 1 500 forints versé à la partie requérante à titre d'indemnité pour trajets de nuit. En ce qui concerne le salaire minimum, les parties ont déclaré que les conditions pour bénéficier du salaire minimum en euros par heure en vertu de l'article 18 de la convention collective sous-sectorielle autrichienne pour le transport de marchandises par route, en vigueur sur le territoire de la République fédérale d'Autriche, étaient remplies. Le salaire minimum autrichien trouve à s'appliquer :

- lorsque le lieu de chargement ou de déchargement se situe en Autriche, ou
- lorsque les opérations de transport doivent être effectuées sur le territoire autrichien. Il ne s'applique pas au transport en transit. **[Or. 3]**

L'employeur a également établi une note d'information sur le montant des indemnités journalières, qui correspondaient à ce qui suit :

- 34 euros/jour passé à l'étranger, pour une période de 8 heures minimum par jour à l'étranger entre les passages par la frontière, lorsque :
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international conduisant un véhicule bâché participe à des rotations de trois semaines ou moins (avec un maximum de 21 jours) ;
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international effectuant un transport de fret en vrac (en citernes) perçoit un supplément de 3 euros/jour passé à l'étranger.
- 38 euros/jour passé à l'étranger, pour une période de 8 heures minimum par jour à l'étranger entre les passages par la frontière, lorsque :
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international conduisant un véhicule bâché participe à des rotations de quatre semaines (avec un maximum de 28 jours) ;
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international effectuant un transport de fret en vrac (en citernes) perçoit un supplément de 5 euros/jour passé à l'étranger.

- 42 euros/jour passé à l'étranger, pour une période de 8 heures minimum par jour à l'étranger entre les passages par la frontière, lorsque :
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international conduisant un véhicule bâché participe à des rotations de cinq semaines au moins (avec un minimum de 29 jours) ;
 - = le chauffeur d'un véhicule de transport international effectuant un transport de fret en vrac (en citernes) perçoit un supplément de 7 euros/jour passé à l'étranger.
- 60 euros/jour passé à l'étranger, indépendamment de la durée de la rotation, pour une période de 8 heures minimum par jour à l'étranger entre les passages par la frontière, pour chaque jour de travail précédant ou suivant immédiatement un jour pour lequel une indemnité journalière est due pour le territoire national.

Le chauffeur d'un véhicule de transport international reçoit une indemnité journalière pour le territoire national pour couvrir les frais exposés sur le territoire en question, pour un montant total de 3 000 forints/jour pour un minimum de 6 heures de travail. Une journée de travail n'est couverte que par un seul type d'indemnité journalière, soit l'indemnité journalière pour le territoire national, soit l'indemnité journalière pour l'étranger.

La **deuxième partie requérante** a, le 12 juin 2015, conclu avec l'employeur, partie défenderesse, un contrat de travail qui a pris fin le 3 avril 2017. Le contenu du contrat de travail était totalement identique à celui du premier contrat de travail de la première requérante.

Le 26 juillet 2017, la deuxième partie requérante a de nouveau noué avec l'employeur, partie défenderesse, une relation de travail qui a pris fin le 20 septembre 2017, au cours de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur. Le contenu de ce contrat de travail correspondait à celui du contrat de la première partie requérante tel que modifié le 28 décembre 2016. La deuxième partie requérante a reçu le document intitulé « Information du travailleur » concernant le montant des indemnités journalières.

La **troisième partie requérante** a conclu, le 26 août 2016, un contrat de travail avec l'employeur, partie défenderesse. Ce contrat a été modifié le 28 décembre 2017 et une autre modification est intervenue le 1^{er} avril 2017. Le contenu du contrat de travail conclu avec la troisième partie requérante et de ses modifications successives correspond à celui conclu avec la première partie requérante et aux modifications apportées à ce dernier. La troisième partie requérante a également reçu le document intitulé « Information du travailleur » concernant le montant des indemnités journalières. Le contrat de travail des trois parties requérantes contient ce qui suit en ce qui concerne le lieu d'exécution du travail :

« Le travailleur exécutera son travail, en ce qui concerne le siège (établissement) de l'employeur, en recevant de ce siège les instructions de l'employeur et les ordres de mission pour l'opération de transport à effectuer, mais le lieu d'exécution effective de son travail par le travailleur est tant la Hongrie que les pays étrangers selon le lieu où les opérations de transport doivent être effectuées et où sont situés les lieux de chargement et déchargement et le domicile, l'établissement ou la filiale des clients avec qui l'employeur est en relations contractuelles. Ainsi, par le présent contrat, le travailleur déclare qu'il a été informé qu'en raison de la nature du travail, il exécutera normalement le travail et les fonctions liées à son emploi en dehors du siège (établissement) [de l'employeur], [Or. 4] dans des lieux qui dépendront d'opérations de transport particulières et qui seront fréquemment principalement situés à l'étranger. »

Selon le point III/7 du contrat de travail, « [r]elève des tâches du travailleur, outre l'exécution de l'opération de transport international, l'exécution de transports de marchandises nationaux. Le travailleur s'engage donc à effectuer tous les types de transports (régionaux, nationaux, internationaux) nécessaires aux besoins du service avec le véhicule approprié disponible. »

Les parties requérantes exécutent, ou exécutaient, en fait leur travail en se rendant en France au moyen d'un minibus. En raison des règles relatives au cabotage, ils traversaient la frontière à plusieurs reprises.

Au début de chaque détachement, le défendeur fournit aux chauffeurs des véhicules de transport une déclaration certifiée par un notaire hongrois et une attestation de détachement établie par le ministre français du Travail, indiquant que le salaire des travailleurs est de 10,4 euros par heure. Les autorités françaises vérifient régulièrement ces documents et les admettent comme preuve que les travailleurs hongrois détachés en France perçoivent le salaire minimum du secteur pour le temps de travail accompli en France.

Les travailleurs parties requérantes ont entamé une action à l'encontre du défendeur au motif que leur salaire correspondant au temps de travail accompli en France n'atteint pas le salaire minimum français. Le salaire de base des travailleurs qui figure dans le contrat de travail, y compris les indemnités, était d'approximativement 3 euros en 2016 et d'approximativement 3,5 euros seulement en 2018 (en fonction du taux de change de l'euro). La défenderesse verse à ses travailleurs une indemnité journalière destinée à couvrir les frais exposés à l'étranger lorsqu'ils y accomplissent leur travail.

La défenderesse verse également un supplément aux chauffeurs lorsqu'ils réalisent une économie de carburant, conformément à la clause 3 de leur contrat de travail, selon laquelle « lorsque la consommation est inférieure à la consommation normale, le travailleur pourra recevoir une compensation pour le carburant économisé à la discrétion de l'employeur ».

Selon les parties requérantes, les destinataires de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil sont les entreprises, et [le champ d'application ratione personae de cette] directive s'étend donc à la défenderesse. En outre, les parties requérantes font également valoir que les indemnités journalières ne doivent pas être comptées dans le salaire, comme ne doivent pas l'être non plus la compensation pour économie de carburant.

La défenderesse, dans son mémoire en défense, demande le rejet de la demande des parties requérantes, au motif que, selon elle, les destinataires des directives, en tant qu'actes de droit de l'Union, sont les États membres, et c'est donc envers eux qu'elles font directement naître une obligation (de légiférer), et non envers les entreprises. La défenderesse fait en outre valoir, en ce qui concerne le fond, qu'un travailleur hongrois ne peut entamer une procédure en matière de droit du travail devant un tribunal hongrois pour violation du droit français, car la convention entre l'employé et l'employeur ne prévoit en aucune façon le salaire minimum français. Selon la défenderesse, le salaire horaire de 10,4 euros ne figure que sur les documents d'accompagnement des requérants et sert d'information aux autorités françaises. Les requérants ne peuvent s'adresser aux autorités françaises que si elles estiment avoir une prétention quelconque à cet égard. S'agissant des indemnités journalières, la défenderesse fait valoir que certaines de ces indemnités peuvent être prises en compte pour déterminer le montant de la rémunération et d'autres pas. En revanche, la prime versée sur la base d'une disposition spéciale de l'employeur ne fait pas partie du salaire.

Le droit de l'Union :

Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Article 1^{er} [Or. 5]

Champ d'application

1.) La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.

3.) La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes :

- a.) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de

travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement, ou

- b.) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement (...).

Article 2

Définitions

- 1.) Aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement.
- 2.) Aux fins de la présente directive, la notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

Article 3

Conditions de travail et d'emploi

- 1.) Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées :
 - par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
 - par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe :
 - a.) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
 - b.) la durée minimale des congés annuels payés ;
 - c.) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels ;

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

3.) Les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, conformément aux us et coutumes de chaque État membre, décider de ne pas appliquer le paragraphe 1, second tiret, point c), dans les cas visés à l'article 1^{er}, paragraphe 3, points a) et b), lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

4.) Les États membres peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, prévoir qu'il peut être dérogé au paragraphe 1, second tiret, point c), dans les cas visés à l'article 1^{er}, paragraphe 3, points a) et b), ainsi qu'à une décision d'un État membre au sens du paragraphe 3 du présent article, par voie de conventions collectives, au sens du paragraphe 8, [Or. 6] concernant un ou plusieurs secteurs d'activité, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

6.) La durée du détachement est calculée sur une période de référence d'une année après son commencement.

7.) Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8) On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, les États membres peuvent, s'ils décident ainsi, prendre pour base :

- les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou
- les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire :

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements, et
- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.

Article 4

Coopération en matière d'information

3.) Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, soient généralement accessibles.

Article 5

Mesures

Les États membres prennent des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive.

Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 6

Compétence judiciaire

Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État.
[Or. 7]

Article 7

Mise en œuvre

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

**Règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil
du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la
législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les**

règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Chapitre 3

Responsabilité de l'entreprise de transport

Article 10

1.) Il est interdit aux entreprises de transport de rémunérer les conducteurs qu'elles emploient ou qui sont mis à leur disposition en fonction de la distance parcourue et/ou du volume des marchandises transportées, même par l'octroi de primes ou de majorations de salaire si une telle rémunération est de nature à compromettre la sécurité routière et/ou à encourager les infractions au présent règlement.

Les dispositions pertinentes du droit hongrois :

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (loi I de 2012 établissant le Code du travail)

Article 285

1. Les travailleurs et les employeurs peuvent intenter une action devant une juridiction découlant de la relation de travail ou de la présente loi, tandis que les syndicats et les comités d'entreprise peuvent intenter une action découlant de la présente loi, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

(...)

4. Conformément à l'article 295, les travailleurs peuvent également intenter des actions devant les tribunaux hongrois en ce qui concerne les heures travaillées en Hongrie.

Article 295, paragraphe 1 : Si, sur la base d'un accord conclu avec un tiers, un employeur étranger recrute un travailleur sur le territoire de la Hongrie en établissant une relation de travail à laquelle ne s'applique pas la présente loi en vertu de son article 3, paragraphe 2, les règles du droit hongrois, y compris les dispositions de la convention collective applicable à la relation de travail, s'appliquent à cette relation de travail, sans préjudice du paragraphe 4, en ce qui concerne :

- a.) la durée de la période maximale de travail ou de la période minimale de repos,
- b.) la durée minimale du congé annuel rémunéré,

- c) le montant du salaire minimum,
- d) les conditions fixées aux articles 214 à 222 pour la mise à disposition de main-d'œuvre,
- e) les conditions en matière de sécurité au travail,
- f) les conditions d'emploi et de travail des femmes enceintes et des femmes ayant de jeunes enfants, ainsi que des jeunes travailleurs, ainsi que
- g) l'exigence de l'égalité de traitement.

Article 3, paragraphe 2 : Sauf disposition contraire, la présente loi s'applique lorsque le travailleur accomplit habituellement son travail en Hongrie.

Article 299 : La présente loi a pour objet de transposer les actes suivants de l'Union européenne : **[Or. 8]**

(...)

f) la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Le juge de céans considère que l'interprétation des dispositions de la directive 96/71 et du règlement n°561/2006 est nécessaire à la solution du litige dans la présente affaire, et ainsi, dans ce contexte, une comparaison entre les dispositions précitées et la réglementation hongroise.

Pour le juge de céans, la vérification systématique par les autorités françaises de la déclaration légalisée par le notaire hongrois et de l'attestation de détachement établie par le ministre français du Travail permettent de conclure que l'employeur hongrois aurait dû octroyer le salaire minimum français pour la durée du détachement en France et que les travailleurs peuvent, du fait de l'absence de respect de cette obligation, entamer une action en matière de droit du travail devant les juridictions hongroises.

[OMISSIS] [éléments de procédure de droit interne] [OMISSIS]

Gyula, le 20 mai 2019

[OMISSIS]

[signature]

[OMISSIS] *[remarque d'ordre technique]*