

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 47/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du vingt-quatre avril deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00467 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tessy SIEDLER de Luxembourg du 2 mai 2024,

comparant par Maître Régua AMIALI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en abrégé SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 janvier 2025.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 5 août 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- |                                 |                 |
|---------------------------------|-----------------|
| - Régularisation des salaires : | 13.448,80 euros |
| - Primes :                      | 15.589,08 euros |
| - Congé non pris :              | 3.704,50 euros  |
| - Jour férié du 23 juin 2020 :  | 194,72 euros    |

soit le montant total de 32.937,10 euros, assortis des intérêts légaux à compter d'une mise en demeure, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du premier jour du troisième mois suivant la notification du jugement à intervenir.

Le requérant a enfin réclamé une indemnité de procédure de 3.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé que, suivant contrat de travail du 29 mars 2018, ayant pris effet au mois de mai 2018, il est entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité d'« *affréteur* » et qu'il a été licencié avec un préavis prenant fin le 31 décembre 2020, assorti d'une dispense de travail.

PERSONNE1.) a sollicité la régularisation des salaires qu'il avait touchés pendant l'intégralité de la relation contractuelle, soit la période de mai 2018 à décembre 2020, en faisant valoir que la rémunération perçue correspondait à celle d'un salarié non qualifié, alors que, détenteur d'un diplôme, il était à considérer comme salarié qualifié.

Il a, en outre, soutenu que le contrat de travail prévoyait l'application d'un indice erroné (indice 775,17), de sorte qu'il aurait dû percevoir un salaire

initial plus élevé, soit le montant mensuel brut de 2.398,30 euros, sur base de l'indice correct (indice 794,54).

PERSONNE1.) a, par ailleurs, réclamé le paiement de primes pour la période d'août 2018 à septembre 2020, en expliquant qu'à l'article 5 de son contrat de travail, une rémunération variable de 3% sur le total de la marge brute en cas d'atteinte d'une marge de 10.000 euros était prévue et qu'il résulte des documents émanant de l'employeur que depuis le mois d'août 2018 et jusqu'à la veille de son préavis assorti d'une dispense de travail, il avait toujours dépassé l'objectif fixé au contrat.

Pour autant que de besoin, il a demandé à voir nommer un expert avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé de « *calculer le solde des salaires bruts revenant à Monsieur PERSONNE1.), déduction faite des salaires perçus, sur base d'un revenu minimum d'un salarié qualifié pour la période de mai 2018 à décembre 2020* » et de « *calculer les primes revenant à Monsieur PERSONNE1.) pour la période allant d'août 2018 à septembre 2020 sur base du contrat de travail* ».

Le requérant a également sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité pour congé non pris.

Il résulterait de la fiche de salaire de novembre 2020, établie pendant sa dispense de travail, qu'il disposait à l'époque d'un solde de 429,33 heures de congé non pris, de sorte qu'en tenant compte du salaire mensuel qualifié de 2.570,39 euros, correspondant à un salaire horaire de 14,85 euros, il aurait droit au paiement du montant de 6.378,87 euros.

Comme il n'aurait touché qu'un montant de 2.674,39 euros, il y aurait lieu de condamner l'employeur à lui payer le solde de 3.704,50 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris.

PERSONNE1.) a finalement sollicité le montant de 194,72 euros pour le 23 juin 2020, jour férié au cours duquel il aurait travaillé.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la société SOCIETE1.) s'est opposée aux demandes de PERSONNE1.).

Elle a exposé que PERSONNE1.), embauché en qualité d'« *affréteur* » en mai 2018, a été envoyé au Cameroun avec effet au 16 juillet 2018, dans le cadre d'un ordre de mission signé entre parties.

La tâche principale du requérant aurait dorénavant consisté à former le personnel et à assurer une fonction de « *gestionnaire de portefeuille* ».

La société SOCIETE1.) a soulevé la prescription de la demande en paiement d'un différentiel concernant la part fixe de la rémunération pour la période s'étendant jusqu'en juillet 2019, au motif que la requête n'avait été déposée qu'en août 2022.

Quant au fond, elle a soutenu que le requérant ne pouvait prétendre au paiement du salaire minimum qualifié, faute pour lui de disposer d'un diplôme correspondant au travail effectué, d'avoir demandé une équivalence pour son diplôme étranger au Grand-Duché de Luxembourg et d'avoir informé l'employeur de sa prétendue qualification.

Elle a fait valoir, en outre, que l'indication de l'indice erroné sur le contrat de travail était le fruit d'une simple erreur matérielle qui ne saurait donner lieu à un recalcul.

La société SOCIETE1.) a également contesté la demande relative à la prime, en faisant valoir que les marges invoquées par le salarié n'étaient pas celles découlant de ses affrètements individuels, mais celles en rapport avec la « *gestion de portefeuille* » dont il s'occupait avec d'autres personnes.

Elle a expliqué qu'à la suite de la signature de l'ordre de mission, le salarié a continué à bénéficier en principe des avantages découlant de son contrat de travail (soit la prime invoquée de 3% de la marge « *affrètement* » en cas d'atteinte de l'objectif de 10.000 euros) et a eu droit au paiement d'une prime supplémentaire en sa qualité de « *gestionnaire de portefeuille* » (soit une prime de 1% de la marge « *portefeuille* » en cas d'atteinte d'un objectif de 30.000 euros).

Concernant l'affrètement, les prestations du requérant seraient restées largement en-dessous des chiffres à atteindre.

Quant à la demande relative au congé non pris, la partie défenderesse a exposé que les heures de congé indiquées sur les fiches de salaire de l'année 2020 par la fiduciaire étaient erronées, tel que cela résulterait des courriels du requérant lui-même, aux termes desquels celui-ci avait affirmé qu'il ne lui restait plus que 9 jours (72 heures) de congé reportés de l'année 2019.

Pour l'année 2020, le salarié aurait eu droit à 208 heures de congé.

Du nombre total de [72 + 208 =] 280 heures de congé, il y aurait lieu de déduire le congé pris résultant, d'une part, des demandes de congé du requérant (22 mai 2020, 26 juin 2020, 4 septembre 2020, 21 et 22 décembre 2020) et, d'autre part, de la fiche de salaire d'octobre 2020 (deux jours), ainsi que deux autres journées de congé, de sorte qu'en lui réglant une indemnité correspondant à 216 heures de congé non pris, soit le montant de 2.674,39 euros, l'employeur aurait rempli ses obligations.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a offert en preuve, par voie d'enquêtes, que PERSONNE1.) avait un solde de congé de neuf jours pour l'année 2019 et avait pris sept jours de congé en 2020.

La société SOCIETE1.) s'est enfin opposée à la demande relative au paiement du jour férié du 23 juin 2020, en soutenant que le requérant, qui aurait perçu son salaire mensuel habituel, n'avait pas prouvé qu'il aurait travaillé au cours de la journée concernée.

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 5.000 euros, sur base de l'article 6-1 du Code civil, le montant de 3.510 euros à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Par jugement du 11 mars 2024, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande en la forme,
- dit la demande de PERSONNE1.) prescrite, partant irrecevable en ce qui concerne la part fixe de sa rémunération réclamée pour la période de mai 2018 à juillet 2019,
- dit sa demande concernant la part fixe de sa rémunération non fondée pour le surplus,
- dit ses demandes relatives aux primes et au jour férié travaillé non fondées,
- dit sa demande relative aux congés fondée à concurrence du montant de 792,40 euros et non-fondée pour le surplus,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 792,40 euros, avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2022, date d'une mise en demeure, jusqu'à solde,
- dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement,

- dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée,
- dit non fondées des demandes de la société SOCIETE1.),
- ordonné l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution,
- condamné la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

En se référant aux articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil, le tribunal du travail a déclaré prescrite et partant irrecevable la demande en paiement d'un arriéré de la part fixe de la rémunération pour la période de mai 2018 à juillet 2019 inclus, eu égard au fait que la requête n'avait été déposée qu'en date du 5 août 2022.

La juridiction de première instance a ensuite rappelé les dispositions de l'article L.222-4 du Code du travail et a retenu qu'au moment de son engagement par la société SOCIETE1.), en date du 29 mars 2018, ainsi que durant toute la durée de la relation de travail, le salarié n'était pas en possession d'un certificat homologué au Luxembourg pour être reconnu comme salarié qualifié et n'avait, dès lors, pas pu informer son employeur, volontairement ou sur demande de celui-ci, qu'il était détenteur d'un certificat équivalent au certificat d'aptitude professionnelle technique CATP luxembourgeois.

Elle en a conclu qu'il n'y avait pas lieu de procéder au recalcul de la rémunération du salarié sur base du salaire social minimum qualifié.

Concernant la question de l'indexation, elle a relevé qu'aux termes du contrat de travail du 29 mars 2018, entré en vigueur le 2 mai 2018, les parties avaient convenu d'un salaire net de 1.750 euros, « conformément à l'indice en vigueur au jour de la signature du présent contrat de travail (775,17) ».

Le tribunal a considéré que c'était à la suite d'une erreur purement matérielle que les parties s'étaient référées à l'ancien indice, au lieu de l'indice de 794,54, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, de sorte que le requérant ne pouvait prétendre à une réévaluation des salaires perçus.

Le tribunal du travail a ensuite retenu qu'à défaut pour PERSONNE1.) d'établir qu'il aurait atteint ses objectifs contractuels en matière d'affrètement pour pouvoir prétendre au paiement d'une part variable de son salaire correspondant à 3% de la marge, sa demande en paiement de primes n'était pas fondée.

Concernant la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, la juridiction du premier degré a dit que si les fiches de salaire émises par l'employeur valaient en principe avec extrajudiciaire dans son chef des mentions qu'elles comportaient, c'était toutefois à juste titre qu'en l'espèce, la société SOCIETE1.) contestait les indications concernant le solde de congé reporté figurant sur les fiches de salaire, en se prévalant des courriers électroniques envoyés par le requérant lui-même, dans lesquels il faisait état d'un solde de seulement neuf jours de congé pour l'année 2019.

Le tribunal du travail a, dès lors, suivi le raisonnement de l'employeur en ne tenant compte que d'un report de [9 jours x 8 =] 72 heures de congé pour l'année 2019.

Concernant l'année 2020, pour laquelle le salarié avait droit à [26 x 8 =] 208 heures de congé, le tribunal a considéré que, faute par l'employeur de produire le livre des congés prévu à l'article L.233-17 du Code du travail, il n'était pas établi que le salarié avait pris congé en date des 22 mai, 26 juin, 4 septembre et 1<sup>er</sup> et 2 octobre 2020.

Le tribunal a encore noté que s'il résultait du dossier qu'avant son licenciement, PERSONNE1.) avait demandé et s'était vu accorder un congé pour les dates des 21 et 22 décembre 2020 et qu'il ne s'était effectivement pas présenté sur son lieu de travail en date des 21 et 22 décembre 2020, l'employeur n'établissait pas que l'absence du salarié pendant les deux jours en question s'expliquait par une prise de congé plutôt que par la dispense de travail accordée au cours de la période de préavis.

La juridiction du premier degré a partant retenu que le salarié ne pouvait se voir imputer lesdites journées d'absence sur son solde de congé non pris, de sorte que le salarié disposait d'un solde de [72 + 208 =] 280 heures de congé à l'expiration de son contrat de travail.

La demande de PERSONNE1.) a, par conséquent, été déclarée fondée à concurrence du montant de [280 x 12,3814 - 2.674,39 =] 792,40 euros.

Après avoir rappelé les termes de l'article L.232-7 du Code du travail, le tribunal du travail a dit qu'il appartenait à l'employeur de prouver le paiement du salaire qu'il s'était contractuellement engagé à payer et qui comprenait notamment la rémunération des jours fériés chômés, mais qu'il revenait au salarié, au vu des contestations de la société défenderesse, de prouver la

prestation de travail qu'il affirmait avoir fournie au cours de la journée pendant laquelle il était censé chômer.

Le salarié n'ayant pas contesté avoir perçu son salaire normal pour le mois de juin 2020 et n'ayant pas établi avoir travaillé le jour férié du 23 juin 2020, sa demande en paiement du montant de 194,72 euros, à titre de « *jour férié non payé* » a été rejetée.

De ce jugement, lequel, suivant les renseignements figurant au dossier, ne lui a pas été notifié, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 2 mai 2024.

L'appelant demande à la Cour de dire que sa demande n'est pas prescrite en ce qui concerne la part fixe de sa rémunération réclamée pour la période de mai 2018 à juillet 2019, par réformation du jugement entrepris.

Il soutient que l'article L.221-2 du Code du travail, qui prévoit la prescription triennale de « *l'action en paiement des salaires de toute nature* » ne vise pas le « *taux en numéraire* », lequel serait exclu de la notion de « *salaire* », en vertu de l'article L.221-1 du même Code, libellé comme suit : « *[p]ar les termes de «salaire, appointements», employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature* ».

L'appelant soutient encore que « *la prescription laisse présumer un paiement* », en soulignant qu'en l'espèce, le paiement du salaire au taux horaire d'un salarié non qualifié a été payé et que seule la différence entre le taux pour salarié non qualifié et celui pour salarié qualifié - dont l'application est contestée par l'employeur - est réclamée.

La prescription invoquée ne s'appliquerait partant pas au montant correspondant à cette différence.

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 32.980,50 euros, outre les intérêts légaux à compter du 7 avril 2021, date de la première mise en demeure, sinon du 29 mars 2022, date de la seconde mise en demeure, jusqu'à solde, et la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois, ledit montant étant ventilé comme suit :

- la somme de 15.589,08 euros à titre de primes pour les mois d'août 2018 à octobre 2020,
- la somme de 237,75 euros (salaire qualifié), sinon de 198,08 euros (salaire non qualifié), à titre de rémunération pour le jour férié du 23 juin 2020,
- la somme de 3.704,50 euros (salaire qualifié) à titre de solde de congés non payés des années 2018, 2019 et 2020, sinon de 2.641,31 euros (salaire non qualifié)
- les sommes respectives de 3.180,70 euros, 5.127,30 euros et 5.140,80 euros, à titre de régularisation des salaires devant revenir à l'appelant en sa qualité de salarié qualifié pour les années 2018, 2019 et 2020.

A titre subsidiaire, l'appelant sollicite la nomination d'un expert afin de calculer les primes lui revenant pour la période d'août 2018 à septembre 2020, en appliquant 3 % sur les marges dépassant le montant de 10.000 euros et pour déterminer la différence entre les salaires « *qualifiés* » et « *non qualifiés* » pour la période de mai 2018 à décembre 2020.

L'appelant réclame la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 12.910 euros, à titre d'indemnisation pour frais et honoraires d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, en faisant état d'une note de frais et honoraires intermédiaire de son mandataire du 7 novembre 2024.

Il réclame, en outre, le montant de 5.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour chacune des deux instances et demande à voir débouter la partie intimée de l'ensemble de ses demandes.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande de l'appelant en indemnisation pour frais et honoraires d'avocat, au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel.

Elle demande à voir confirmer le jugement entrepris par adoption des motifs du tribunal du travail et précise qu'elle a versé le montant de 792,40 euros à l'appelant à la suite du jugement entrepris.

Elle conclut au rejet de l'ensemble des demandes de l'appelant.

A titre subsidiaire, elle demande à la Cour de charger un expert de la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit, détaillé et motivé :

*« d'établir si les chiffres d'affaires invoqués par PERSONNE1.) ont été réalisés par ce dernier en sa qualité d'affréteur pour la période allant d'août 2018 à septembre 2020,*

*de déterminer si les objectifs commerciaux fixés par l'employeur ont été atteints à savoir : une marge brute mensuelle hors taxe sur valeur ajoutée (« HT ») de 10.000 euros et un chiffre d'affaires de 66.667 euros HT avec un taux de marge brute minimum de 15 % pour la période allant d'août 2018 à septembre 2020,*

*le cas échéant, de calculer les éventuelles primes revenant à Monsieur PERSONNE1.) pour la période allant d'août 2018 à septembre 2020 sur base du contrat de travail. »*

L'intimée réclame enfin une indemnité de procédure de 4.000 euros.

## **Appréciation de la Cour**

### Quant à la prescription

Aux termes de l'article 2277, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil, « [s]e prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié. »

L'article L.221-2 du Code du travail renvoie au prédit article dans les termes suivants : « *L'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil* ».

L'article L.221-1 du Code du travail prévoit que « [p]ar les termes de «  *salaire, appointements* », employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

Contrairement aux arguments de l'appelant, l'expression «  *en dehors de* », telle qu'utilisée à l'article précité, est synonyme des termes «  *outre* », «  *à part* », «  *au-delà de* » et non de l'expression «  *à l'exclusion de* ».

Il tombe, en effet, sous le sens que le législateur n'a pas entendu exclure de la définition de la «  *rétribution globale du salarié* » le «  *taux en numéraire* ».

La prescription en cause constitue, non une simple présomption de paiement, mais un mode de libération, et elle peut être opposée par le débiteur en tout état de cause et pour la première fois en appel jusqu'à la clôture des débats (cf. Cour d'appel, 3 décembre 1998, n° 21531 du rôle).

C'est donc à tort que l'appelant soutient que « *la prescription laisse présumer un paiement* » pour soutenir que son action en paiement de la différence entre le taux du salaire minimum non qualifié et celui du salaire minimum qualifié n'est pas soumise à la prescription triennale.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré prescrite et partant irrecevable la demande en paiement d'un arriéré de la rémunération de base pour la période de mai 2018 à juillet 2019 inclus, formulée dans la requête déposée en date du 5 août 2022.

Quant au taux du salaire mensuel de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) fait valoir qu'il est titulaire de plusieurs diplômes universitaires dont notamment une licence en Logistique Globale et Eco-responsabilité délivrée par l'IUT Moselle-Est en 2014 et avoir travaillé comme *Account Consultant and Manager* auprès de SOCIETE2.) à ADRESSE3.) lorsqu'il aurait été débauché par la société intimée.

Il aurait adressé son CV à la société SOCIETE1.) avant son embauche, de sorte que cette dernière ne saurait prétendre avoir ignoré ses qualifications.

Aux termes de l'article L.222-4, du Code du travail :

« (1) *Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.*

(2) *Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*

*Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du*

*certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.*

*Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.*

*Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.*

*(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.*

*(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »*

Il résulte du paragraphe 2 de l'article précité que pour les certificats délivrés par une autorité d'un pays autre que le Grand-Duché du Luxembourg et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude professionnelle technique (CATP), une équivalence reconnue par le Ministère de l'Education nationale sur avis du Ministre du Travail est exigée (cf. en ce sens : Cour d'appel, 16 novembre 2017, n° 44430 du rôle).

L'appelant n'établissant pas avoir été en possession d'un certificat homologué au Luxembourg au moment de son embauche, ni ne justifiant de la pratique professionnelle requise en l'absence d'équivalence, c'est à juste titre que le tribunal du travail a dit que PERSONNE1.) ne pouvait prétendre au salaire minimum qualifié.

Il n'y a partant pas lieu de nommer un expert afin de déterminer la différence entre les salaires perçus par l'appelant et les montants auxquels il aurait eu droit s'il avait eu droit au salaire minimum qualifié.

Le tribunal est également à approuver en ce qu'il a retenu que la référence à l'indice 775,17, figurant dans le contrat de travail du 29 mars 2018, au lieu de l'indice de 794,54, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, était le fruit d'une erreur purement matérielle, de sorte que le requérant ne pouvait prétendre à une réévaluation des salaires perçus.

#### Quant à la part variable du salaire

Aux termes de l'article 5.2 du contrat de travail du 29 mars 2018, « [l']Employé percevra une part variable individuelle de rémunération dès lors que les objectifs commerciaux mensuels fixés par l'Employeur tels que définis à l'article 1 du présent contrat de travail, ont été atteints par l'Employé, à savoir 10.000 € (dix mille euros) de marge brute.

*La part variable individuelle mensuelle (BRUT) de rémunération revenant aux salariés est calculée de la façon suivante : montant de la marge brute mensuelle HT générée par l'Employé (la marge brute doit être d'au moins 10.000€) x 3%. »*

L'article 1<sup>er</sup> du contrat prévoit que « [...] l'Employé devra suivre le tableau de progression ci-dessous à savoir :

- *Le premier mois il devra générer une marge brute mensuelle HT minimum de 5.000 euros et un Chiffre d'Affaires de 34.000 euros HT avec un taux de marge brute minimum de 15%,*
- *Le deuxième mois, il devra générer une marge brute mensuelle HT minimum de 6.000 euros et un chiffre d'affaires de 40.000 euros HT avec un taux de marge brute minimum de 15%,*
- *Le troisième mois, il devra générer une marge brute mensuelle HT de 7.000 euros et un chiffre d'affaires de 46.667 euros HT avec un taux de marge brute minimum de 15 %,*
- *Le quatrième mois, et au-delà, il devra générer une marge brute mensuelle hors taxe sur valeur ajoutée (« HT ») de 10.000 euros et un chiffre d'affaires de 66.667 euros HT avec un taux de marge brute minimum de 15 %.*

*La marge brute mensuelle HT est déterminée par le montant du chiffre d'affaires (« C.A. ») mensuel HT généré par l'affrètement international*

*diminué par le coût HT de la sous-traitance diminué des impayés et des litiges éventuels sur facture en relation avec ce C.A. »*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a déduit des stipulations précitées que, pour bénéficier de la part variable visée au contrat de travail, le requérant doit établir qu'il a atteint ses objectifs dans le domaine de l'affrètement.

L'ordre de mission, lequel a pris effet au 16 juillet 2018, prévoit que le salarié aura pour mission « *la formation du personnel et management des équipes du Cameroun* » et indique que « *le contrat de travail reste entièrement valable pendant toute la période de la mission.* »

Dans son attestation testimoniale (pièce 51 de la partie intimée), PERSONNE2.) déclare notamment ce qui suit :

*« Le 24 octobre 2018, la direction générale de SOCIETE1.) a décidé de la séparation des métiers de commercial (qui démarché le client et rapporte des commandes à l'entreprise) et d'affréteur (qui vend les commandes de transport auprès des transporteurs et veille à la bonne réalisation du transport). Des objectifs ont été définis pour chacun de ces postes.*

*En particulier, les objectifs suivants ont été assignés à M.PERSONNE1.) :*

- un objectif d'affrètement minimal de 10.000 €/mois, donnant droit à une prime de 3% de la marge brute générée une fois l'objectif atteint,*
- un objectif commercial minimal de 30.000 €/mois, donnant droit à une prime de 1% de la marge brute générée une fois l'objectif atteint.*

*[...] PERSONNE1.) n'a jamais atteint son objectif d'affrètement durant toute la durée de son contrat chez SOCIETE1.). »*

L'appelant conclut à l'irrecevabilité de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), au motif que les chiffres réalisés par l'appelant ne peuvent être établis par voie d'attestation testimoniale, dans la mesure où ils excèdent le montant de 2.500 euros.

Contrairement aux arguments de l'appelant, l'attestation testimoniale précitée porte sur un fait, à savoir le défaut du salarié d'atteindre ses objectifs en matière d'affrètement et non sur un acte visé par les dispositions de l'article 1341 du Code civil.

L'attestation est partant recevable.

Il convient de constater qu'il n'y a aucune contradiction entre les affirmations de l'auteur de la prédite attestation et les tableaux versés par la partie intimée (pièce 50 de la partie intimée), qui sont partiellement reproduits dans l'attestation testimoniale.

S'il résulte de l'attestation testimoniale prémentionnée qu'« *un objectif commercial minimal de 30.000 €/mois, donnant droit à une prime de 1% de la marge brute générée une fois l'objectif atteint* », a été assigné à PERSONNE1.) dans le cadre de sa mission de gestion de portefeuille, il ne saurait être retenu que la prime de 3%, prévue en ce qui concerne l'affrètement, aurait été supprimée et remplacée par la prime relative à la gestion du portefeuille.

A noter, par ailleurs, que l'ordre de mission a prévu l'allocation d'une prime de 1.000 euros par mois.

Il n'est, dès lors, pas établi que l'employeur aurait diminué la rémunération de PERSONNE1.) dans le cadre de l'ordre de mission.

L'appelant reste partant en défaut de prouver que l'employeur aurait procédé à une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur, qui serait nulle, eu égard au non-respect de la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

La question de savoir si PERSONNE1.) a été informé au sujet de l'objectif de 30.000 euros fixé en matière de « *gestion de portefeuille* » au moment de la signature de l'ordre de mission et s'il a marqué son accord à cet égard est partant sans pertinence quant à la question de l'atteinte des objectifs en matière d'affrètement.

C'est donc à juste titre qu'après avoir constaté que les chiffres avancés par PERSONNE1.) à l'appui de sa demande en paiement de primes correspondant à 3% de la marge concernaient la gestion du portefeuille et non l'affrètement, le tribunal du travail a retenu que le salarié n'établissait pas l'atteinte de ses objectifs contractuels en matière d'affrètement pour pouvoir prétendre au paiement de primes de ce chef.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande y afférente, sans qu'il n'y ait lieu d'ordonner une expertise comptable.

Quant au congé

C'est à bon droit que la juridiction du premier degré a dit qu'il résultait des courriers électroniques envoyés par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) entre le 29 avril et le 20 mai 2020 (pièce 7 de la partie intimée), que celui-ci disposait d'un solde de seulement neuf jours de congé pour l'année 2019.

Le tribunal du travail est, par conséquent, à approuver en ce qu'il a dit qu'en l'espèce, les indications quant à un solde de 429,33 heures de congé, figurant sur les fiches de salaire de janvier à septembre 2020 relevaient nécessairement d'une erreur matérielle.

La partie intimée ne critique pas le jugement *a quo* en ce qu'il a considéré qu'il n'était pas établi que le salarié avait pris congé en date des 22 mai, 26 juin, 4 septembre et 1<sup>er</sup> et 2 octobre 2020 et que ce dernier ne pouvait, par ailleurs, pas se voir imputer ses absences en date des 20 et 21 décembre 2020, soit au cours de la période de préavis assortie d'une dispense de travail, sur son solde de congé non pris.

PERSONNE1.) disposait donc d'un solde de 280 heures de congé à la fin des relations de travail, de sorte qu'il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de  $[280 \times 12,3814 - 2.674,39 =]$  792,40 euros, en principal.

Le courrier recommandé intitulé « *mise en demeure de s'exécuter* », envoyé par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) le 7 avril 2021 fait état de congés impayés, mais n'indique pas le montant réclamé de ce chef.

Ledit courrier ne vaut partant pas sommation de payer une indemnité de congé non pris et ne saurait faire courir les intérêts.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a assorti le montant de la condamnation des intérêts légaux à compter du 29 mars 2022, date de la mise en demeure adressée à la société SOCIETE1.) par la mandataire de PERSONNE1.), ladite mise en demeure précisant les montants réclamés à titre de congés impayés.

#### Quant à la journée du 23 juin 2020

Aux termes de l'article L.232-6, paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail, « *les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du*

*nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. »*

L'article L.232-7, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même Code prévoit que *« lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent. »*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement du montant de 194,72 euros, à titre de *« jour férié non payé »*, le concerné ne contestant pas avoir perçu son *« salaire normal »* pour le mois de juin 2020 et n'établissant pas avoir travaillé le jour férié du 23 juin 2020.

#### Quant aux demandes en indemnisation du chef de frais d'avocat et en paiement d'indemnités de procédure

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat, au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle en instance d'appel.

Aux termes de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile : *« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale. »*

*Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »*

La *« note intermédiaire de frais et honoraires »* établie le 7 novembre 2024 par Maître Réguia AMIALI (pièce 89 de la partie appelante), porte sur le montant total de 12.910 euros TTC et concerne, pour partie, la première instance et, pour partie, l'instance d'appel.

Dans la mesure où PERSONNE1.) n'avait pas présenté de demande en indemnisation pour frais d'avocat en première instance, sa demande formulée en instance d'appel constitue une demande nouvelle et est irrecevable en ce qui concerne les frais d'avocat exposés en première instance.

La demande en indemnisation pour frais d'avocat est, en revanche, recevable en ce qui concerne les frais d'avocat exposés par l'appelant en instance d'appel.

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) est à débouter de sa demande.

L'appelant succombant au litige et devant partant supporter la charge des dépens, ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont également à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par elle de justifier de l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat, en ce qui concerne les frais d'avocat exposés en première instance,

dit recevable, mais non fondée, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat, en ce qui concerne les frais d'avocat exposés en instance d'appel et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.