

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 74/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six juin deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00855 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son /ses gérant(s) actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Alex THEISEN, en remplacement de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg, du 24 mai 2024,

comparant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit THEISEN,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 25 janvier 2023 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir condamner son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), à lui payer la somme de 5.925 euros à titre de primes pour les années 2020 à 2022, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 15 avril 2024, fait droit à la demande principale du salarié tout en lui allouant encore une indemnité de procédure de 700 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir rappelé qu'une gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès - contrat de travail ou convention collective - ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant, a constaté que la partie de la gratification réclamée n'est pas due en vertu d'un engagement exprès.

Le tribunal du travail a considéré qu'en payant au salarié pendant cinq années de suite une prime de fin d'année dont le montant n'a guère varié et qui est resté identique pendant les trois dernières échéances, l'employeur a laissé s'installer un usage permettant de retenir l'existence d'un droit acquis respectant les caractères de constance et de fixité.

Il a retenu, en ce qui concerne le caractère de généralité de la prime et au vu de la spécificité de la fonction exercée par le salarié depuis 2011, que le caractère de généralité du paiement de la gratification est suffisamment établi par le versement de la gratification au seul requérant.

Il a conclu qu'en payant la gratification qualifiée de « prime convention collective » sur base des fiches de salaire de décembre 2015, de décembre 2016 et de décembre 2017 et en continuant à payer le montant afférent en décembre 2018 et en décembre 2019, l'employeur s'est implicitement engagé à conférer un caractère obligatoire à la prime payée en lui conférant ainsi la

nature d'un droit acquis sur lequel il ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié.

Le tribunal a encore jugé qu'en supprimant un élément de salaire obligatoire, l'employeur avait procédé de manière unilatérale à une modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

Il a noté que la circonstance que la modification intervenue n'a été opérée qu'à la suite de négociations avec le syndicat SOCIETE3.) n'est pas de nature à permettre à l'employeur de se soustraire aux engagements pris, même implicitement.

Il a encore relevé que si la convention collective en cause prévoit le paiement d'une gratification inférieure à celle effectivement touchée au départ, elle dispose toutefois également qu'elle ne saurait « *porter préjudice à un salarié bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant une gratification annuelle* ».

Il a estimé qu'en reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté la procédure légale applicable en cas de modification unilatérale, en défaveur du salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail et en réclamant le paiement de la prime ainsi supprimée, le salarié avait implicitement, mais nécessairement demandé la nullité de la modification intervenue.

Constatant que la procédure de modification du contrat de travail, prévue à l'article L.121-7 du Code du travail, n'avait pas été respectée, la juridiction de première instance a considéré la modification intervenue comme nulle.

Les juges de première instance ont précisé que l'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition de la démission du salarié, que la circonstance que celui-ci soit resté auprès de son employeur n'implique pas nécessairement acceptation des nouvelles conditions de travail et que l'article L.121-7 du Code du travail ne prévoit pas non plus de délai endéans lequel le salarié, dont les conditions de travail ont fait l'objet d'une révision par l'employeur, doit en demander la nullité.

Ils ont finalement admis que les éléments du dossier ne permettent pas d'admettre une acceptation de la modification contractuelle opérée par l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 24 mai 2024.

L'appelante expose avoir entendu procéder à une uniformisation du statut de tous les salariés du « groupe ».

Elle soutient que la modification ne serait pas intervenue de manière unilatérale, mais moyennant accord collectif conclu avec le syndicat SOCIÉTÉ3.), de sorte qu'elle n'aurait pas eu à respecter la procédure de modification prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Cet accord serait opposable à l'intimé.

A titre subsidiaire, l'appelante estime que PERSONNE1.) n'aurait pas agi dans un délai raisonnable, de sorte qu'il aurait accepté la modification de son contrat de travail. A cet égard, elle fait notamment état de ce que, depuis 2018, les fiches de paie de décembre de l'intimé mentionnaient un dédoublement de la prime en « gratification convention collective » et « prime suivant performance ».

Elle sollicite, par réformation de la décision attaquée, le rejet des prétentions adverses avec, en conséquence, la décharge de l'ensemble des condamnations mises à sa charge.

L'appelante réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement de première instance, par adoption de ses motifs.

Il se réfère notamment à l'article 22.5 de la convention collective, stipulant qu'un salarié bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant une gratification annuelle ne peut être lésé par les termes de celle-ci, pour faire valoir un droit acquis au paiement de la prime en cause.

S'agissant d'un droit acquis, l'accord collectif ne lui serait pas applicable en l'espèce.

L'intimé conteste avoir marqué, même implicitement, son accord à voir supprimer, de manière partielle, la prime due.

Il fait valoir que, tant que sa demande ne se heurte pas à un délai de prescription, il peut agir en vue de faire respecter ses droits.

Il réclame encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 24 mai 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 15 avril 2024, lui notifié le 17 avril 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

La Cour constate avec l'intimé que l'appelante ne conteste plus, en instance d'appel, que les trois conditions de constance, de généralité et de fixité de la gratification sont réunies, conférant à celle-ci la nature d'un droit acquis sur lequel l'employeur ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié.

En instance d'appel, il n'est pas contesté que la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois du 6 mai 2020, qui stipule clairement, en son article 22.5, qu'elle « *ne peut pas porter préjudice à un salarié bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant une gratification annuelle* », n'a pas pu porter atteinte à un droit acquis de l'intimé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soutient que la modification ne serait pas intervenue de manière unilatérale, puisque la question de la prime à verser aurait fait l'objet d'un accord collectif de travail, formalisé par un communiqué du président de la délégation du personnel en février 2020. L'intimé aurait ainsi, par le biais de cet accord collectif, indirectement mais nécessairement, marqué son accord à voir supprimer, même partiellement, la prime actuellement revendiquée. Compte tenu de cet accord, elle n'aurait pas eu à respecter la procédure de modification prévue légalement.

Un accord collectif ne peut modifier un droit acquis du salarié, à défaut de son accord exprès.

Il n'est pour le surplus pas établi que cet accord collectif ait été porté à la connaissance de l'intimé.

Il s'ensuit, comme l'ont constaté à bon droit les juges de première instance, que la modification intervenue a bien été opérée de manière unilatérale par l'employeur.

Le tribunal du travail a encore considéré à raison que la suppression portant sur un élément de la rémunération constitue une modification d'un élément substantiel du contrat de travail en défaveur du salarié et ne saurait être considérée comme simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Afin de pouvoir imposer au salarié la suppression d'une partie de la prime due, il aurait partant appartenu à l'appelante, invoquant des motifs économiques et d'équité à la base du changement, de se conformer aux dispositions impératives de l'article L.121-7 du Code du travail.

Si la loi n'impose certes aucun délai endéans lequel le salarié est tenu de réagir, l'omission d'agir en nullité de la modification incriminée dans un délai raisonnable peut être interprétée comme acceptation tacite de celle-ci.

Le tribunal de première instance a retenu à juste titre qu'en l'espèce les éléments du dossier ne permettent pas d'admettre pareille acceptation.

Si les fiches de paie de décembre 2018 et 2019 mentionnent un dédoublement de la prime en « gratification convention collective » et « prime suivant performance », l'employeur a toutefois continué à payer des primes d'un montant total correspondant à celui que le salarié s'était vu payer les années antérieures.

Ayant bien reçu le montant auquel il avait droit, on ne saurait raisonnablement reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir agi dès l'année 2018.

Ce n'est qu'en décembre 2020 que le salarié s'est vu confronté à la suppression partielle de cet avantage ponctuel payé en fin d'année.

Dans la mesure où seulement deux gratifications étaient litigieuses au moment de la réclamation écrite du 21 juillet 2022, une acceptation tacite de la modification en cause ne peut être déduite du silence du salarié jusqu'à cette date.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) peut se prévaloir de la nullité de la modification intervenue et, en conséquence, de son droit au montant intégral de la prime antérieurement payée.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a fait droit à la demande en paiement, dont le montant de 5.925 euros n'a pas été autrement contesté.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement déféré, ni pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient, d'une part, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance et, d'autre part, de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement d'une telle indemnité, à hauteur de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déféré,

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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.