

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°74/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juin deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2022-00650 du rôle

Composition:

Yola SCHMIT, premier conseiller-président
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCH AUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

La SOCIETE1.) (« SOCIETE1. »), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par Son Président actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 27 juin 2022,

comparaissant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE2.) (anciennement SOCIETE3.) S.A.) établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par requête du 18 janvier 2021, la SOCIETE1.) (« SOCIETE1. »), dénommée SOCIETE1.), agissant sur base de l'article L.162-13 du Code du travail en faveur de ses membres PERSONNE1.), PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.), a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) (anc. SOCIETE3.) S.A.) (ci-après « la société SOCIETE2. ») devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir interpréter les dispositions suivantes :

- l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'«Addendum à la Convention collective de travail pour les salariés de SOCIETE2.) signée le 5 juin 2014 » tel que convenu en date du 14 mars 2018,
- l'article 21.1 de la Convention collective de travail pour les salariés de SOCIETE2.) signée le 5 juin 2014 et l'article 4 intitulé « *Congés individuels* » de l'Addendum.

Il a demandé à voir dire que :

- l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle que la gratification collective ne doit pas être proratisée ou déterminée de manière différente pour les salariés travaillant à mi-temps, ces derniers pouvant prétendre au montant intégral de ladite gratification tel qu'il est déterminé par l'article 2 du texte visé,
- l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle qu'il n'y a pas lieu de considérer comme absence pour cause de maladie les absences liées à un accident de travail ou au congé pour raisons familiales,
- l'article 4 intitulé « *Congés individuels* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle que par application de la loi du 25 avril 2019 portant modification : 1) des articles L. 232-2 et L. 233-3 du Code du travail et 2) de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, (ci-après « la loi du 25 avril 2019 »), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, les salariés de la société SOCIETE2.) doivent bénéficier dès 2019 de 27 jours de congé et

bénéficier en 2020 de 27,5 jours de congé, et, finalement, en 2021 de 28 jours de congé.

Il a sollicité une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par jugement du 12 mai 2022, le tribunal du travail a reçu la demande en la pure forme, s'est déclaré compétent pour en connaître, l'a déclarée recevable mais non fondée. Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ont été rejetées et l'SOCIETE1.) a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 27 juin 2022, l'SOCIETE1.) a formé appel contre le jugement du 12 mai 2022, qui lui a été notifié le 18 mai 2022.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir dire que :

- l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle que la gratification collective ne doit pas être proratisée ou déterminée de manière différente pour les salariés travaillant à mi-temps, ces derniers pouvant prétendre au montant intégral de ladite gratification tel qu'il est déterminé par l'article 2 du texte visé,
- l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle qu'il n'y a pas lieu de considérer comme absence pour cause de maladie les absences liées à un accident de travail ou au congé pour raisons familiales,
- l'article 4 intitulé « *Congés individuels* » de l'Addendum doit être interprété de manière telle que par application de la loi du 25 avril 2019, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, les salariés de la société SOCIETE2.) doivent bénéficier dès 2019 de 27 jours de congé et bénéficier en 2020 de 27,5 jours de congé et, finalement, en 2021 de 28 jours de congé.

Il demande en tout état de cause, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de la société SOCIETE2.) aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE2.) réitère ses moyens de défense présentés en première instance. Ainsi, elle soulève, à titre principal et *in limine litis*, l'irrecevabilité de la demande pour défaut de mise en intervention de l'organisation syndicale SOCIETE4.), co-signataire de la convention collective SOCIETE2.), sinon pour défaut d'intérêt à agir dans le chef de l'SOCIETE1.).

Elle demande encore à voir dire la demande irrecevable pour cause de renonciation à contester l'interprétation des articles 2 et 4 de l'Addendum, sinon pour cause de confirmation, voire d'acquiescement à l'interprétation faite par la société SOCIETE2.) desdits articles.

Elle conclut en conséquence à voir dire irrecevables l'action en interprétation, l'appel et l'acte d'appel.

A titre subsidiaire, quant à l'appel principal, elle demande à titre principal à voir confirmer le jugement entrepris.

A titre subsidiaire, elle demande à voir dire que l'article 4 de l'Addendum doit s'interpréter comme le droit des salariés concernés de cumuler 0,5 jour de congé en plus tous les ans, sans droit à un jour de congé supplémentaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 25 avril 2019 et à voir dire que l'article 4 de l'Addendum doit s'interpréter comme le droit des salariés concernés à prétendre aux jours de congé suivants : 25,5 jours de congé pour 2018, 26 jours de congé pour 2019, 26,5 jours de congé pour 2020 et 26,5 jours de congé pour 2021 compte tenu de la date de fin de validité de l'Addendum fixée au 30 juin 2021.

A titre plus subsidiaire, elle demande encore à voir dire que l'article 4 de l'Addendum doit s'interpréter comme le droit des salariés concernés à prétendre aux jours de congé suivants : 25,5 jours de congé en 2018, 26,5 jours de congé en 2019, 26,5 jours de congé en 2020 et 26,25 jours de congé en 2021 compte tenu de la date de fin de validité de l'Addendum fixée au 30 juin 2021.

En dernier ordre de subsidiarité, elle demande à voir dire que l'article 4 de l'Addendum doit s'interpréter comme le droit des salariés concernés à prétendre aux jours de congé suivants : 25,5 jours de congé en 2018, 27 jours de congé en 2019, 27,5 jours de congé en 2020 et 27 jours de congé en 2021 compte tenu de la date de fin de validité de l'Addendum fixée au 30 juin 2021.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance.

DISCUSSION :

I) Quant à la recevabilité de l'acte d'appel :

La société SOCIETE2.) conclut à l'irrecevabilité de l'acte d'appel, au motif qu'elle aurait soulevé différentes causes d'irrecevabilité de

l'action de l'SOCIETE1.) et que l'irrecevabilité de l'appel devrait entraîner l'irrecevabilité de l'acte d'appel.

La recevabilité de l'acte d'appel s'apprécie par rapport à la recevabilité en la forme dudit acte. Or, la société SOCIETE2.) se limite à invoquer des moyens d'irrecevabilité de l'action concernant le fond du litige.

L'acte d'appel, dressé dans les forme et délai de la loi, est recevable.

II) Quant à la recevabilité de la demande de l'SOCIETE1.) :

Le tribunal du travail a retenu que d'après l'article L.162-13 du Code du travail, l'intervention de toute organisation syndicale partie à la convention collective est facultative. Il a finalement retenu que l'SOCIETE1.) dispose d'un intérêt à agir, étant donné que depuis 2019 des négociations et discussions sont en cours entre parties sans qu'un accord ne soit intervenu et qu'à défaut de dénonciation de la convention collective, celle-ci est toujours applicable. Au vu des constats ainsi fait, le tribunal du travail a déclaré la demande de SOCIETE1.) recevable.

La société SOCIETE2.) déclare former appel incident et conclut à la réformation du jugement entrepris, en ce que tant l'appel que l'action en interprétation ont été déclarés recevables.

Elle invoque la tardivité de l'action, en soutenant que les dispositions de la convention collective critiquées auraient déjà été à deux reprises exécutées, notamment en ce qui concerne le paiement des gratifications, et ceci sans contestation aucune de la part des membres de l'SOCIETE1.). Il y aurait dès lors lieu de retenir que les membres de l'SOCIETE1.) auraient renoncé à contester l'interprétation qui en est faite par la société SOCIETE2.), sinon auraient confirmé, voire acquiescé à l'interprétation ainsi faite par l'employeur.

La Cour relève d'abord qu'il ne s'agit pas d'un appel incident, mais d'une réitération de la plupart des moyens de défense développés par la société SOCIETE2.) en première instance et auxquels le tribunal du travail n'a pas fait droit.

La recevabilité de l'appel s'apprécie par rapport au dispositif du jugement entrepris. Il y a lieu de constater que l'SOCIETE1.) n'a pas obtenu gain de cause en première instance, de sorte que son appel est à déclarer recevable.

En ce qui concerne la recevabilité de l'action en interprétation, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu qu'aux termes de l'article L.162-13 du Code du travail, l'intervention de toute organisation

syndicale partie à la convention collective est facultative, de sorte que le fait que l'organisation syndicale SOCIETE4.) n'est pas partie au présent litige est inopérant et ne saurait entraîner l'irrecevabilité de la demande de l'SOCIETE1.)

En ce qui concerne l'intérêt à agir de l'SOCIETE1.), la société SOCIETE2.) soulève que les dispositions de l'Addendum visées par l'action de l'SOCIETE1.) seraient arrivées à échéance six mois après l'introduction de la demande, soit au 30 juin 2021.

L'intérêt à agir est constitué par l'utilité ou l'avantage que le demandeur poursuit en exerçant l'action en justice.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, au jour de l'introduction de la demande en interprétation par l'SOCIETE1.), la convention collective et l'Addendum en question étaient toujours en vigueur. La Cour constate par ailleurs, à l'instar du tribunal du travail, que l'intimée n'invoque pas l'application d'une nouvelle convention collective négociée récemment entre parties. Le moyen tiré de l'opportunité de l'action a partant été rejeté à juste titre.

L'intimée invoque qu'il y aurait renonciation, sinon confirmation de son interprétation donnée aux dispositions querellées, étant donné qu'« *il y a confirmation lorsque la personne qualifiée pour demander la nullité exécute son obligation ou reçoit la prestation prévue au contrat* ».

Pour être valable, une renonciation à un droit, expresse ou tacite, doit être sans équivoque. Or, aucun élément du dossier ne permet de retenir une manifestation de la volonté des membres de l'SOCIETE1.) concernés de renoncer à leur droit de critiquer l'interprétation litigieuse des dispositions de la convention collective invoquées. Pour ce même motif, le moyen tiré d'une « *confirmation* » par les membres de l'SOCIETE1.) à l'interprétation donnée par la société SOCIETE2.) aux dispositions querellées est à rejeter.

L'acquiescement est un acte unilatéral traduisant une volonté non équivoque de renonciation de la part d'un plaideur. Son objet est double : le plaideur peut acquiescer à la demande, ce qui emporte reconnaissance du bien-fondé des prétentions de l'adversaire et renonciation à l'action. Le plaideur peut encore acquiescer au jugement, ce qui entraîne soumission aux chefs de la décision et renonciation aux voies de recours (JurisClasseur Procédure civile, fasc.800-45, n°1). Dans ces cas de figure, l'acquiescement ne se présume pas et ne peut être déduit que d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie de donner son adhésion à la demande ou au jugement.

N'étant en l'espèce en présence ni d'une instance, ni d'un jugement, le moyen relatif à un « *acquiescement* » est à rejeter. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de retenir une acceptation des membres de l'SOCIETE1.) concernés de l'interprétation litigieuse donnée par la société SOCIETE2.) aux dispositions de la convention collective invoquées.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré la demande en interprétation de l'SOCIETE1.) recevable.

III) Quant à la méthode d'interprétation :

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.162-13 (1) du Code du travail, « *les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 relèvent de la compétence des juridictions du travail. Il en est de même des contestations nées de leur exécution* ».

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de l'SOCIETE1.).

Le tribunal du travail a retenu qu'il y a lieu « *d'interpréter les articles 2 et 4 de l'Addendum, conformément à la loi, lorsque la loi y apporte une réponse, sinon conformément à l'intention des parties, tout en tenant compte de l'économie générale de l'Addendum. Les articles 1156 et suivants du Code civil s'appliquent à toutes variétés de contrats ou conventions. Il faut donc admettre qu'il doit en être de même pour les diverses formes de contrats collectifs donc aussi pour les conventions collectives de travail. Par ailleurs, aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et il n'est pas permis au juge, lorsque les termes de ces conventions sont clairs et précis, de dénaturer les obligations qui en résultent. Il est également de principe que lorsqu'une clause est obscure ou ambiguë, son interprétation devrait être faite en faveur du salarié.* »

La société SOCIETE2.) critique le tribunal du travail d'avoir relevé qu'il est de principe que lorsqu'une clause est obscure ou ambiguë, son interprétation devrait être faite en faveur du salarié. Elle fait valoir que l'article 1162 du Code civil dispose que : « *dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation* », et qu'en l'espèce c'est l'intimée qui est la partie qui s'est obligée à payer une gratification collective à ses salariés.

L'SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que la Convention collective doit s'inscrire dans le cadre général des lois et qu'elle présente un

caractère réglementaire dans une entreprise, mais sans lui enlever sa nature contractuelle et son caractère de contrat de droit privé, de sorte qu'il y a lieu à application des règles d'interprétation de droit commun prévues par les articles 1154 et suivants du Code civil.

Il résulte de la jurisprudence française en matière d'interprétation des conventions collectives que la méthode d'interprétation desdites dispositions en faveur des salariés est à rejeter, au motif qu' « *une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire, d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte* » En effet, cela « *reviendrait à nier le fait que la convention collective est un compromis entre employeurs et salariés et que ces derniers ont cherché un équilibre que l'on ne peut briser sans méconnaître l'économie du contrat* » (Cass. soc. 25 mars 2020, n°18-12.467 ; JurisData n° 2020-004517, in : La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n°29, du 16 juillet 2020, p.1299, note PERSONNE10.) ; Cass. soc. 14 décembre 2022, n°21-15.805, JurisData n°2022-021195) La méthode d'interprétation des conventions collectives en faveur des salariés a partant été rejetée pour être inadaptée à ce genre de contrats pour favoriser systématiquement le salarié et pour nier le fait que l'accord collectif est le résultat de négociations entre patronat et salariat et constitue partant un compromis.

De même, la Cour de cassation française ne retient pas les règles de droit commun d'interprétation des contrats, et notamment l'article 1162 du Code civil, en ce que cette disposition reviendrait dans de très nombreux cas à interpréter la convention collective en faveur de l'employeur, ce qui serait paradoxal (Cass. soc. 6 juillet 1965 ; Bull. civ. IV, n°637 ; Cass. soc. Ch. Réunies, 27 avril 1961, n°4121, Inf. chef entr. 1961, p. 1964, cité par JurisClasseur Travail Traité, fasc. 1.34 : Négociation. Convention et accord collectif – Application, n°107 ; Cass. soc. 7 mai 1991, n°87-41.472, JurisData n°1991-001524 ; Bull. civ. V, n°225).

S'il est exact que la jurisprudence luxembourgeoise a eu recours dans un premier temps aux règles de droit commun relatives à l'interprétation des contrats et a appliqué le principe d'une interprétation des conventions collectives en faveur du salarié (Cour d'appel 21 mai 2005, n°29114 du rôle ; Cour d'appel 22 janvier 2009, n°33852 du rôle), il n'en reste pas moins qu'il est indéniable que le but des négociations entre patronat et salariat est de trouver un compromis entre les revendications réciproques, de sorte qu'une interprétation systématique en faveur de l'une ou de l'autre des parties par application de l'objectif social de favoriser le salarié ou par application de l'article 1162 du Code civil de favoriser la partie qui

s'oblige s'avère inadaptée par rapport à la nature même des accords collectifs.

Si les règles d'interprétation des contrats en droit français (nouveaux articles 1188 à 1192 du Code civil français) diffèrent légèrement de par leur formulation des dispositions luxembourgeoises relatives aux règles d'interprétation des contrats, en revanche, leur contenu et leur sens n'en diffèrent guère. La Cour se rallie dès lors à la jurisprudence de la Cour de cassation française en la matière et la fait sienne.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de retenir en l'espèce que l'action en interprétation de la convention collective 2014 et de l'Addendum 2018, applicables aux salariés de la société SOCIETE2.), doit se faire, si leurs dispositions manquent de clarté, par référence à la loi, c'est-à-dire en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet, et en dernier lieu, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

IV) Quant au bienfondé de la demande :

i) quant à la gratification collective :

Est en cause l'article 2 intitulé « *Gratification collective* » de l'Addendum à la Convention collective de travail pour les salariés de la société SOCIETE2.), libellé comme suit :

« *Paiement d'une gratification collective pour les personnes en CDI et CDD avec une ancienneté d'au moins trois années au 01.01.2018 et faisant partie du personnel au moment du paiement :*

Mi-juillet 2018 :

- 420 € brut de gratification fixe ; et
- 175 € brut de gratification liée à la présence de la période de référence du 01.07.2017 au 30.06.2018

Mi-juillet 2019 :

- 200 € brut de gratification fixe ; et
- 200 € brut de gratification liée à la présence de la période de référence du 01.07.2018 au 30.06.2019

Mi-juillet 2020 :

- 200 € brut de gratification fixe ; et
- 200 € brut de gratification liée à la présence de la période de référence du 01.07.2019 au 30.06.2020.

Les gratifications liées à la présence sont calculées comme suit :

<i>Facteur PERSONNE11.)</i>	<i>0</i>	<i>110%</i>
<i>Facteur PERSONNE11.) compris entre</i>	<i>1-9</i>	<i>100 %</i>
<i>Facteur PERSONNE11.) compris entre</i>	<i>10-24</i>	<i>50%</i>
<i>Facteur PERSONNE11.) supérieur à</i>	<i>25</i>	<i>0%</i>

Le facteur PERSONNE11.) donne une idée de la mesure dans laquelle un collaborateur entraîne une perturbation par son absence pour cause de maladie. On multiplie le nombre de jours de maladie de chaque collaborateur durant l'année écoulée par le carré de la fréquence de la maladie.

La fréquence de maladie est donc prépondérante dans ce facteur : plus quelqu'un est fréquemment absent, plus la situation est imprévisible et difficile à gérer. Les collaborateurs ayant des jours de maladie et des taux d'absentéisme identiques peuvent donc se voir attribuer une cote de perturbation différente.

Les personnes en CDI et CDD avec une ancienneté de moins de 3 ans au 01.01.2018 auront droit à un paiement partiel de la gratification comme suit :

- Entre 2 et 3 ans : (i) 60% du montant fixe et (ii) 60% du montant variable calculé selon la présence individuelle*
- Entre 1 et 2 ans : (i) 40% du montant fixe et (ii) 40% du montant variable calculé selon la présence individuelle*

Cette gratification n'est plus que d'application pendant la période de validité de cette convention. »

a) La proratisation de la gratification pour les salariés à temps partiel :

L'SOCIETE1.) a reproché à la société SOCIETE2.) d'opérer une proratisation de la gratification en question à payer aux salariés occupés à temps partiel.

Il souhaite voir interpréter la prédite disposition comme suit : « l'article 2 intitulé « Gratification collective » de l'Addendum doit être interprété de manière telle que la gratification collective ne doit pas être proratisée ou déterminée de manière différente pour les salariés travaillant à mi-temps, ces derniers pouvant prétendre au montant intégral de ladite gratification tel qu'il est déterminé par l'article 2 du texte visé ».

Le tribunal du travail a rejeté la demande en interprétation, au motif que le principe de la proportionnalité du paiement des rémunérations, y inclus des gratifications, n'intervient pas en défaveur des salariés, mais doit être interprété conformément au principe posé par le Code du travail, dans son article L.123-7.

L'appelant fait grief au tribunal d'avoir rejeté son interprétation de ladite disposition, au motif que l'article 2 de l'Addendum n'opérerait aucune distinction entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein en ce qui concerne la gratification collective, tandis qu'une telle distinction serait expressément prévue en ce qui concerne par

exemple le pécule de vacances prévu à l'article 29 de la convention collective. L'SOCIETE1.) soutient qu'en l'absence d'une telle distinction expresse entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein en ce qui concerne la gratification collective, la volonté des parties aurait été de ne pas opérer de distinction entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, sinon les parties auraient pris le soin de le préciser. En application du principe d'une interprétation favorable au salarié, l'absence de stipulation prévoyant une proratisation, la gratification collective devrait être payée intégralement et sans considération du temps de travail des salariés.

La société SOCIETE2.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce volet, en relevant que l'interprétation souhaitée par l'SOCIETE1.) reviendrait à contrevenir à la disposition claire de l'article L.123-7 (1) du Code du travail. Elle soutient encore que si les parties avaient eu l'intention de ne pas proratiser la gratification collective, cela aurait fait l'objet d'une mention expresse, ce qui n'est pas le cas. Elle invoque par ailleurs que l'interprétation souhaitée par l'SOCIETE1.) reviendrait à créer des discriminations à rebours en défaveur des salariés à temps plein.

Appréciation de la Cour :

L'article L.123-7 (1) du Code du travail, inséré au Livre 1^{er}, Titre II du Code du travail, dispose que « *Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, le salaire des salariés occupés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.* »

L'article L.121-3 du Code du travail autorise les parties à un contrat de travail de déroger aux dispositions du Livre 1^{er}, Titre II du Code du travail, mais uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

Le principe en matière de salaire redû aux salariés travaillant à temps partiel est donc la proratisation du salaire redû aux salariés travaillant à temps plein en fonction du temps effectivement presté.

Ce principe posé par le Code du travail implique que toute prime ayant le caractère de salaire doit être accordée, mais avec un montant proportionnel à la durée du travail, sauf disposition différente de la convention ayant créé un avantage (Cass. soc. 15 avril 1992, n°88-42.199). En cas de silence de l'accord collectif, la jurisprudence française retient que la solution de la proratisation doit être retenue pour une prime de nature conventionnelle lorsque l'accord d'entreprise ne comporte aucune disposition plus favorable accordant la prime entière aux salariés à temps partiel (Cass soc. 26 février 1997, RJS 4/1997, n°492, citée dans : Répertoire de droit du travail, V° travail à

temps partiel, §2 rémunérations, n°222 ; Cass, soc. 7 sept. 2017, n°16-19.528, JCP S 2017, 1327, note Ph. Rozet, citée par JurisClasseur Travail Traité, fasc. 21-35 temps de travail – temps partiel. Temps intermittent, n°81).

Ce principe de proratisation vaut chaque fois que l'avantage conventionnel est mesuré en fonction d'un volume de temps de travail. Par contre, dès lors que des primes prévues par un accord collectif présentent un caractère forfaitaire, elles doivent bénéficier intégralement aux salariés à temps partiel (Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-41.088 ; JurisData n° 2009-048675).

En l'espèce, il est constant en cause que la gratification collective, telle que prévue par l'article 2 de l'Addendum, remplit les critères de généralité, de constance et de fixité, de nature à constituer un élément du salaire.

La règle de la proportionnalité de la rémunération des salariés travaillant à temps partiel étant identique en droit français et en droit luxembourgeois, la jurisprudence française est transposable en droit luxembourgeois et la Cour s'y rallie.

Il en résulte que la proratisation n'est écartée que par une disposition expresse prévoyant un régime plus favorable aux salariés occupés à temps partiel.

Tel n'est pas le cas en l'espèce en ce qui concerne la partie variable de la gratification collective prévue par l'article 2 de l'Addendum pour les salariés occupés à temps partiel.

Par contre, la gratification collective présente un caractère forfaitaire en ce qui concerne sa partie fixe.

En présence des principes fermement affirmés par la jurisprudence française, transposables en droit luxembourgeois, et au vu de la formulation de l'article 2 de l'Addendum ne contenant aucune disposition dérogatoire au principe de la proportionnalité de la rémunération des salariés occupés à temps partiel en ce qui concerne la partie variable de la gratification collective, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande en interprétation de l'article 2 de l'Addendum non fondée, mais uniquement en ce qui concerne la partie variable de la gratification collective prévue à l'article 2 de l'Addendum.

En revanche, par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de retenir que l'article 2 de l'Addendum doit s'interpréter de manière telle que la gratification collective ne doit pas être proratisée ou déterminée de manière différente pour les salariés travaillant à temps partiel en ce

qui concerne la partie fixe de la gratification collective, ces derniers pouvant prétendre au montant intégral de la partie fixe de la gratification tel qu'il est déterminé par l'article 2 du texte visé.

L'appel de l'SOCIETE1.) est partiellement fondé quant à ce volet de la demande.

- b) L'application du facteur PERSONNE11.) aux salariés victimes d'accidents de travail ou bénéficiant d'un congé pour raisons familiales :

L'SOCIETE1.) a souhaité voir interpréter la disposition précitée comme suit : *l'article 2 intitulé « Gratification collective » de l'Addendum doit être interprété de manière telle qu'il n'y a pas lieu de considérer comme absence pour cause de maladie les absences liées à un accident de travail ou au congé pour raisons familiales ».*

Le tribunal du travail a rejeté la demande, au motif que la disposition de l'article 2 de l'Addendum n'est pas ambiguë en ce qu'elle dispose expressément que la gratification est liée à la présence du salarié dans l'entreprise et qu'elle est donc prévue pour récompenser les salariés en fonction du temps consacré à l'entreprise.

L'appelant fait grief au tribunal d'avoir limité son raisonnement à la seule notion de « présence », étant donné que seules certaines absences seraient de nature à affecter le montant de la partie variable de la gratification collective, telles qu'énumérées au logiciel de la société SOCIETE2.) : « maladie », « Mal CNS », « Maladie téléphonique », et que les absences pour accident de travail /de trajet, pour maladie professionnelle et le congé pour raisons familiales ne devraient pas être pris en compte dans le facteur PERSONNE11.) pour la détermination de la partie variable de la gratification collective.

Il fait valoir que le mandataire de la société SOCIETE2.) aurait relevé lors des plaidoiries de première instance que la société SOCIETE2.) « tient à souligner qu'elle n'a jamais tenu compte des absences pour accident de travail, pour accident de trajet et pour maladie professionnelle dans la détermination de la partie variable de la gratification collective et notamment dans l'application du facteur PERSONNE11.) ». La société SOCIETE2.) aurait procédé à un revirement d'interprétation par rapport aux explications fournies par PERSONNE12.) sur base de son courrier du 5 août 2020 et le tribunal du travail aurait dû en prendre acte.

Sur base du constat de ce revirement de position, l'SOCIETE1.) fait plaider que seul le point relatif au congé pour raisons familiales reste à discuter. Il soutient que l'interprétation telle que faite par la société SOCIETE2.) serait à rejeter, étant donné que la cause de l'absence

pour raisons familiales ne résiderait pas dans une maladie du salarié, mais dans l'état de santé de son enfant, respectivement de la fermeture des établissements scolaires pendant la crise sanitaire.

Il est encore d'avis que ce serait à tort que la société SOCIETE2.) se baserait sur l'article L.234-54 (1) du Code du travail pour justifier sa position. L'article en question serait relatif au bénéfice de la protection contre le licenciement accordé au salarié ayant pris du congé pour raisons familiales au même titre que le salarié se trouvant incapable de travailler, et ne viserait point à assimiler le salarié bénéficiant d'un congé pour raisons familiales à un salarié qui se trouve en incapacité de travail.

La société SOCIETE2.) réitère en appel son affirmation qu'elle n'a pas tenu compte des absences pour accident de travail, pour accident de trajet et pour maladie professionnelle dans la détermination de la partie variable de la gratification collective, et notamment dans l'application du facteur PERSONNE11.).

En revanche, elle reconnaît qu'elle a tenu compte pour le calcul de la partie variable de la gratification collective du congé pour raisons familiales, au même titre que la maladie et des absences injustifiées ou mal motivées. Elle considère que cette prise en considération serait parfaitement logique, étant donné que d'un point de vue légal (article L.234-54 (1) du Code du travail), le congé pour raisons familiales serait assimilé à une période d'incapacité de travail.

L'intimée rappelle que l'objectif de la gratification collective telle que prévue par l'article 2 de l'Addendum serait d'encourager le présentisme en versant une prime calculée proportionnellement aux absences enregistrées, qu'il ne s'agirait pas de pénaliser, mais de récompenser davantage les salariés qui n'auront pas été absents.

Appréciation de la Cour :

Au vu des déclarations de la société SOCIETE2.), la Cour retient d'emblée que seul est actuellement litigieux la prise en considération du congé pour raisons familiales dans la détermination de la partie variable de la gratification collective. La demande de l'SOCIETE1.) en ce qu'elle vise à interpréter l'article 2 de l'Addendum « *de manière telle qu'il n'y a pas lieu de considérer comme absence pour cause de maladie les absences liées à un accident de travail* » est partant sans objet.

En ce qui concerne la prise en considération du congé pour raisons familiales dans le calcul du facteur Bradford pour la détermination de la partie variable de la gratification collective, les parties s'opposent dans ce qui aurait été le but de la loi du 12 février 1999 portant création

d'un congé pour raisons familiales, l'appelant soutenant que la seule finalité de cette loi aurait été d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement au salarié bénéficiant d'un congé pour raisons familiales, tandis que la société SOCIETE2.) soutient que l'esprit de la loi aurait été d'assimiler le congé pour raisons familiales à l'incapacité de travail.

L'article L.234-54 (1) du Code du travail dispose que « *la période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires* ».

Contrairement à l'argumentation de l'SOCIETE1.), le but de loi du 12 février 1999 n'est donc pas uniquement de protéger le salarié bénéficiant d'un congé pour raisons familiales contre le licenciement, mais elle précise encore que les dispositions légales en matière de sécurité sociale restent applicables.

Or, tel qu'invoqué à juste titre par la société SOCIETE2.), l'article 9 (3) du Code de la sécurité sociale prévoit que « *L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes de congé pour raisons familiales, déterminées par référence à l'article L.234-51 du Code du travail* ».

Il résulte encore des documents parlementaires à l'article 17 de la loi du 12 février 1999 que cet article prévoit certes que « *le bénéficiaire du congé pour raisons familiales est soumis à une protection contre le licenciement identique à celle définie en matière d'incapacité de travail du salarié* », mais aussi que « *le bénéficiaire doit également se soumettre aux mêmes procédures que dans le cas où il s'agit d'une incapacité de travail sur salarié même* » (Doc. Parl. N°1997-0-0630, Exposé des motifs, p.91).

Si dès lors le salarié bénéficiant d'un congé pour raisons familiales dispose du droit d'être protégé spécialement contre le licenciement, en revanche, il est soumis, en contrepartie, à l'obligation de remplir les mêmes conditions et formalités que celles imposées au salarié étant lui-même en incapacité de maladie.

Les textes législatifs relatifs au congé pour raisons familiales assimilant clairement le salarié bénéficiant d'un tel congé au salarié en incapacité de maladie, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la gratification collective étant liée à la présence du salarié dans l'entreprise, la demande de l'SOCIETE1.) en interprétation est non fondée.

ii) Quant au congé annuel :

L'article 21.1 de la convention collective de travail pour les salariés de la société SOCIETE2.), signée le 5 juin 2014, dispose que :

« Le congé annuel est régi par le Code du travail. L'année de congé est l'année de calendrier. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

Le congé est régi par la législation en vigueur règlementant le congé annuel payé, et notamment par les articles L.233-1 et suivants du Code du travail.

A partir de 2015 et à l'exception de ce qui précède, les salariés embauchés au cours des périodes sous-mentionnées ont droit à un nombre de jours de congé en fonction de leur date d'embauche :

1976-1989 31,75 jours pour les salariés embauchés sous le régime ouvrier

1976 - 1989 30,75 jours pour les salariés embauchés sous le régime employé

1990 - 18/07/2011 29,75 jours

Après 18/07/2011 minimum légal

Par dérogation à ce qui précède, les personnes engagées en CDD avant le 18/07/2011 et ayant eu un CDI après cette même date ont droit au nombre de jours de congé au minimum légal. »

L'article 4 de l'Addendum intitulé « Congés individuels » prévoit que :

« a) « Maintien du nombre des jours de congé selon la convention signée le 5 juin 2014 » et b) « Tout personnel bénéficiant de 25 jours de congé se verra octroyé 4 heures de congé supplémentaires par an à partir de janvier 2018 pour la validité de la convention c.àd jusqu'au 30.06.2021. »

Le tribunal du travail a retenu que la disposition de l'article 4 est claire en ce sens que l'intention des parties au moment de la négociation de l'article 4 était bien d'octroyer aux salariés 25,5 jours de congé par an maximum en raison de quatre heures supplémentaires par an et non pas chaque année. Il a encore retenu que le changement de la législation en matière de jours de congé légaux, qui est plus favorable au salarié que la législation en vigueur au moment de la rédaction de l'Addendum, a eu pour effet que la disposition légale est désormais plus favorable que celle résultant de l'Addendum, de sorte que la demande est non fondée.

L'SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir interpréter l'article 4 intitulé « Congés individuels » de l'Addendum de manière telle que *« par application de la loi du 25 avril 2019, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, les salariés de la société SOCIETE2.) doivent bénéficier dès 2019 de 27 jours et bénéficier en 2020 de 27,5 jours, et, finalement, en 2021 de 28 jours ».*

Il soutient principalement qu'il résulterait de l'article 4 de l'Addendum que les salariés doivent bénéficier de 4 heures supplémentaires de congé annuel payé par an, soit cumulativement jusqu'à l'expiration de la convention collective et de l'Addendum, respectivement jusqu'à leur dénonciation.

Il fait encore valoir que par application de la loi du 25 avril 2019, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, les salariés de la société SOCIETE2.) devraient bénéficier dès 2019 de 27 jours de congé annuel payés, en 2020 de 27,5 jours et finalement en 2021 de 28 jours de congé annuel payés, étant donné que l'impact de cette loi ne saurait être de priver les salariés de la société SOCIETE2.) de l'avantage reconnu sur base de l'Addendum à la convention collective.

L'SOCIETE1.) soutient subsidiairement que si l'article 4 de l'Addendum doit être interprété de manière à ce que chaque salarié bénéficiant de 25 jours de congé bénéficie à partir de 2018 de 25,5 jours de congés annuels payés jusqu'à l'expiration du texte ou jusqu'à sa dénonciation, il y aurait lieu, par réformation du jugement entrepris, de retenir que l'entrée en vigueur de la loi du 25 avril 2019 a eu pour conséquence de porter le congé annuel des salariés visés à l'article 4 de l'Addendum à 26,5 jours.

La société SOCIETE2.) fait valoir que l'interprétation de l'SOCIETE1.) ne refléterait pas l'intention des parties durant les négociations de l'Addendum et renvoie à cet effet à une attestation testimoniale dressée par PERSONNE12.), sinon offre les faits y relatés en preuve par l'audition de ce même témoin, sinon demande à voir ordonner une comparution personnelle des parties.

L'SOCIETE1.) conclut au rejet de l'offre de preuve pour défaut de pertinence et soutient par ailleurs que PERSONNE12.) ne saurait être admis à témoigner pour avoir occupé la fonction d'administrateur-délégué de la société SOCIETE2.) avec pouvoir de signature individuelle à la date d'établissement de son attestation testimoniale.

Appréciation de la Cour :

En ce qui concerne l'effet cumulatif ou non de l'augmentation du congé annuel de quatre heures, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le texte de l'article 4 de l'Addendum est clair et qu'il prévoit uniquement un avantage de 4 heures de congé payé annuel supplémentaire pour les salariés bénéficiant au moment de la signature de l'Addendum de 25 jours de congé annuel payés, sans aucun effet cumulatif d'année en année pendant les quatre années d'application de l'Addendum. Interpréter la disposition telle que revendiquée par l'SOCIETE1.) serait rajouter un avantage à celui concédé par la société SOCIETE2.) aux termes de ladite disposition.

Il n'y a dès lors pas lieu d'analyser plus amplement les développements des parties relatifs à l'attestation testimoniale de PERSONNE12.), à l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE2.) et à la demande en comparution personnelle des parties.

L'appel de l'SOCIETE1.) n'est partant pas fondé quant à ce volet de la demande.

En ce qui concerne l'impact de la loi du 25 avril 2019 introduisant un jour de congé légal annuel payé supplémentaire au Luxembourg, la Cour constate que pour contrer les diverses critiques formulées par les chambres consultatives par rapport au projet de loi n°7399, il a été retenu à l'exposé du projet de loi que : *« Le projet de loi se limite à une augmentation du congé payé légal : la nouvelle loi n'entraînera pas automatiquement une augmentation des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicables à la date de son entrée en vigueur. Vu que la loi sous projet se limite à une augmentation du congé payé légal, il est évident qu'elle ne peut pas avoir comme conséquence une augmentation automatique des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicables à la date de son entrée en vigueur. »*

Il résulte encore de l'avis du Conseil d'Etat du 12 mars 2019 que : *« Dans l'exposé des motifs, les auteurs du projet de loi soulignent que l'augmentation du congé légal à vingt-six jours opérée par la loi en projet « ne peut pas avoir comme conséquence une augmentation automatique des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicables à la date de son entrée en vigueur ». Le Conseil d'État prend acte des questions soulevées par la Chambre de commerce et la Chambre des métiers dans leurs avis respectifs concernant l'effet légal de l'augmentation du congé payé légal minimum sur les conventions collectives en vigueur. À cet égard, le Conseil d'État se doit de rappeler que, conformément à l'article L. 162-12, paragraphes 6 et 7 du Code du travail : « (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. (7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés. » Ainsi, suite à la mise en vigueur de la loi en projet, le congé payé légal minimum attribué aux salariés sera donc de vingt-six jours. »*

Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, l'entrée en vigueur de la loi du 25 avril 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2019, a entraîné une absorption de l'avantage concédé par la société SOCIETE2.) en ce qui concerne le congé annuel payé de ses salariés bénéficiant lors de

la signature de l'Addendum de 25 jours de congé annuel payés, le texte légal étant devenu plus favorable que la stipulation conventionnelle. Si les parties avaient entendu maintenir un avantage en ce sens, il aurait fallu qu'elles entament de nouvelles négociations à cet effet.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'SOCIETE1.) quant à l'interprétation de l'article 4 de l'Addendum.

L'appel de SOCIETE1.) est partant non fondé quant à ce volet de la demande.

V) Quant aux mesures accessoires :

C'est par une correcte appréciation des éléments du dossier que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, dès lors que celle-ci est restée en défaut de justifier à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. L'appel incident de la société SOCIETE2.) n'est partant pas fondé.

Aucune des parties n'ayant justifié de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

Par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de décharger partiellement l'SOCIETE1.) de la condamnation à supporter les frais et dépens de la première instance et de les mettre pour moitié à charge de la société SOCIETE2.), l'autre moitié restant à charge de l'SOCIETE1.). Il en est de même des frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels, principal et incident ;

déclare l'appel incident non fondé ;

déclare l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

dit que l'article 2 de l'Addendum doit s'interpréter de manière telle que la gratification collective ne doit pas être proratisée ou déterminée de manière différente pour les salariés travaillant à mi-temps en ce qui concerne la partie fixe de la gratification collective, ces derniers pouvant prétendre au montant intégral de la partie fixe de la gratification tel qu'il est déterminé par l'article 2 du texte visé ;

décharge pour moitié la SOCIETE1.) (« SOCIETE1. »), dénommée SOCIETE1.), de la condamnation à supporter les frais et dépens de la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette les demandes respectives de la société anonyme SOCIETE2.) (anc. SOCIETE3.) S.A.) et de la SOCIETE1.) (« SOCIETE1. »), dénommée SOCIETE1.), en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOCIETE2.) (anc. SOCIETE3.) S.A.) et la SOCIETE1.) (« SOCIETE1. »), dénommée SOCIETE1.), chacune pour moitié, à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction pour moitié chaque fois au profit de Maîtres Maximilien LEHNEN et de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.