

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°23/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf février deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2021-00957 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 6 septembre 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B249621, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour.

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Tom STORCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée du 21 janvier 2015, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE2.) ») en qualité de « *Line Maintenance Station Engineer* ».

PERSONNE1.) a été licencié par courrier recommandé du 2 avril 2019 avec un préavis de deux mois prenant cours le 15 mars et devant se terminer le 14 mai 2019 et avec une dispense de travail jusqu'à la fin du préavis.

Par courrier du 10 avril 2019, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE2.) de lui communiquer les motifs gisant à la base de son licenciement et il a contesté la date de fin de son préavis.

Par courrier recommandé du 14 mai 2019, la société SOCIETE2.) a rectifié la date de fin de préavis en la reportant au 14 juin 2019 et lui a fourni les motifs gisant à la base de son licenciement.

Par requête du 7 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement et pour y entendre condamner son ancien employeur, à lui payer, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les montants suivants :

- 50.000 euros à titre d'indemnités résultant du caractère abusif du licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- 3.500 euros à titre de remboursement des frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- 16.723,61 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour les années 2017 à 2019 avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
- 8.163,52 euros à titre de majoration de salaire pour travail presté le dimanche.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congés non pris, PERSONNE1.) a conclu, à titre subsidiaire, à la condamnation de la société SOCIETE2.) à délivrer le livre sur le congé légal endéans la

huitaine de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 300 euros par document manquant et par jour de retard.

Il a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros ainsi que la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 2 juillet 2021, le tribunal du travail a dit régulier et justifié le licenciement avec préavis du 2 avril 2019, a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral et au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour les années 2017 et 2018 et a condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.667,22 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2019.

Le tribunal a dit non fondées la demande de PERSONNE1.) à titre de majoration de salaire pour travail dominical, celle sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, celle en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et celle tendant à voir assortir le jugement de l'exécution provisoire.

La société SOCIETE2.) a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 6 septembre 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 2 juillet 2021 qui lui a été notifié le 13 juillet 2021 à son domicile en France.

Il demande à la Cour, par réformation, de retenir que la lettre des motifs du 14 mai 2019 n'énonce pas avec la précision requise le motif gisant à la base du licenciement, étant donné que l'ancien employeur resterait vague quant à « *l'effort organisationnel considérable* » qu'il aurait dû entreprendre pour pallier l'absence de l'appelant.

Il estime encore qu'en l'absence de précision relative aux conséquences subies par l'employeur du fait de l'absence de l'appelant, le motif invoqué ne serait ni réel, ni sérieux. Il conteste toute absence injustifiée à partir du 1^{er} avril 2019, en soutenant qu'il aurait été en période de repos durant la première quinzaine du mois d'avril 2019 et estime que dans ces conditions, il n'aurait pas été soumis à l'obligation légale d'informer son employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Il conteste par ailleurs sur base du planning établi par l'employeur prévoyant que l'appelant serait en poste seulement à partir de la deuxième moitié du mois d'avril pour être en repos pendant

la première moitié du mois d'avril, que son absence au cours de cette première moitié d'avril n'aurait pas pu nuire à son employeur.

Estimant que le licenciement serait abusif, il demande, par réformation, la condamnation de l'ancien employeur à lui payer la somme de 32.391,15 euros en réparation de son dommage matériel, en revendiquant une période de référence de 7,5 mois, soit 33.276,15 euros, sous déduction d'un montant de 885 euros réglé par l'employeur au mois de juin 2019.

Il réclame, par réformation, la somme de 10.000 euros en réparation de son dommage moral.

Il conclut, par réformation, à voir retenir que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris concernant les années 2017 et 2018 n'est pas prescrite.

Il demande encore, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer au titre de la majoration de 70% de salaire pour travail dominical pendant les années 2017 à 2019 la somme de 13.289,10 euros (7.168,90 + 5.832,96 + 287,24), au motif que de part ses fonctions de technicien, il ne serait pas à qualifier de cadre supérieur.

Il demande finalement, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 3.500 euros, augmenté en cours de procédure à 10.000 euros, au titre des frais d'avocat exposés pour assurer la défense de ses intérêts.

Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE2.) demande à titre principal la confirmation pure et simple du jugement entrepris du 2 juillet 2021.

A titre subsidiaire, elle conclut à voir réduire considérablement les montants réclamés à titre de 1) dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral, 2) « *dommages-intérêts* » pour congés non pris et iii) « *dommages-intérêts* » réclamés à titre de compensation pour le travail du dimanche.

En tout état de cause, la société SOCIETE2.) conclut à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande sur base de l'article 1382 et 1383 du Code civil ainsi que celle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros, sinon tout autre somme, même supérieure, à arbitrer par la

Cour, pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance.

DISCUSSION :

A) Quant au licenciement :

PERSONNE1.) critique le tribunal en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation répond à suffisance de droit au critère de précision requis en la matière. Il soutient par ailleurs dans le cadre de l'appréciation du caractère réel des motifs du licenciement qu'il n'aurait pas été obligé d'informer son ancien employeur de la prolongation de l'incapacité de maladie dès le 1^{er} avril 2019, étant donné que, selon le plan prévisionnel établi par la société SOCIETE2.), il aurait été en repos pendant la période du 1^{er} au 15 avril 2019.

1) Quant à la précision de la lettre de motivation :

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation, de dire que la lettre de motivation du licenciement du 14 mai 2019 n'énonce pas avec la précision requise les motifs du licenciement intervenu. Il critique notamment le tribunal de ne pas avoir analysé l'énoncé des conséquences invoquées par l'employeur prétendument engendrées par son absence qualifiée d'injustifiée. Or, l'employeur se bornerait à lui reprocher qu'il aurait dû fournir « *des efforts organisationnels considérables* », et qui auraient impliqués des « *frais considérables* », sans pour autant expliquer en quoi ces efforts auraient consisté et définir, respectivement quantifier les coûts ainsi occasionnés. La lettre de motivation manquerait partant de la précision requise.

La société SOCIETE2.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point, invoquant que la lettre de motivation indiquerait clairement le principal et unique motif invoqué par l'employeur à la base du licenciement, soit l'absence injustifiée en dates des 1^{er} et 2 avril 2019, et que les conséquences en résultant ne constitueraient pas un motif de licenciement à part, soit un second motif de licenciement.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé qu'aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, « (1) *Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu que la lettre de licenciement du 14 mai 2019 indique de manière claire et compréhensible qu'il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas s'être présenté le 1^{er} avril 2019 à son travail à la suite de ses périodes d'incapacités de travail antérieures, précisant ainsi tant la nature de la faute reprochée au salarié que les circonstances de fait et de temps entourant cette faute.

Les conséquences engendrées par la faute reprochée ne constituent pas, à elles seules, un motif à part du licenciement et le reproche formulé par la société SOCIETE2.) à l'encontre de PERSONNE1.) et justifiant, au regard de l'employeur, le licenciement prononcé est constitué par l'absence injustifiée du salarié.

Il y a partant lieu de rejeter l'argument de l'appelant consistant à soutenir que le tribunal du travail aurait omis d'analyser la précision de

l'énoncé des conséquences consécutives à l'absence reprochée au salarié.

L'appel de PERSONNE1.) doit être rejeté sur ce point spécifique.

2) Quant au caractère réel et sérieux du motif:

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (Cour d'appel, 9 décembre 2021, n° du rôle Cal-2020 -01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

Ces règles valent également en cas de prolongation d'une période d'incapacité (Cour d'appel 9 juillet 2015 n°37895 du rôle).

PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée depuis le 1^{er} avril 2019, étant donné qu'il avait omis d'informer son ancien employeur de la prolongation de son incapacité de travail dès la date du 1^{er} avril 2019 et il n'a remis à son ancien employeur le certificat de prolongation de l'incapacité de travail qu'en date du 4 avril 2019, soit après l'expiration du délai de trois jours légalement requis.

La réalité de l'absence injustifiée lui reprochée par son ancien employeur ne saurait partant être valablement contestée.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité et qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail d'avoir retenu que son absence injustifiée à partir du 1^{er} avril 2019 constitue une cause suffisamment sérieuse pour justifier son congédiement.

Il soutient d'abord que son ancien employeur l'aurait licencié de façon intempestive en présence d'une maladie justifiée depuis le 5 février 2019, que l'ancien employeur aurait dû le contacter pour savoir s'il allait reprendre son travail le 1^{er} avril 2019 ou si le médecin lui avait prescrit une prolongation de l'incapacité de travail et qu'en omettant de ce faire, l'ancien employeur l'aurait privé d'une chance de régulariser sa situation.

PERSONNE1.) soutient ensuite que son absence injustifiée n'aurait en aucune façon impacté l'organisation de l'entreprise.

Il reproche au tribunal du travail d'avoir retenu qu'il était à qualifier de cadre supérieur, soutenant n'avoir rempli que des fonctions de technicien et que la société SOCIETE2.) n'aurait pas eu à faire des

efforts considérables pour pallier à son absence, étant donné que suivant facture invoquée par l'employeur, ce dernier aurait eu recours aux services de SOCIETE3.), technicien qui aurait figuré sur le plan prévisionnel de l'ancien employeur pour le mois d'avril 2019, au même titre que PERSONNE2.), auquel l'ancien employeur prétend avoir eu recours aux termes de la lettre de motivation.

La société SOCIETE2.) invoque qu'il n'appartiendrait pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié s'il entend reprendre le travail à l'expiration de la période d'incapacité de travail justifiée à l'égard de l'employeur, mais au salarié de se plier à ses obligations légales découlant du prédit article L.121-6 du Code du travail, en se référant à une jurisprudence ayant retenu qu' « *imposer à l'employeur de prendre l'initiative lors de l'absence d'un salarié et de s'enquérir du caractère justifié ou non de cette absence irait à l'encontre du sens et de la lettre de l'article L.121-6 du Code du travail qui impose des obligations précises au salarié et non pas à l'employeur* » (Cour d'appel, 16 février 2012, n°35554 et 37536 du rôle).

La société SOCIETE2.) invoque ensuite une facture émise le 9 avril 2019 par la société SOCIETE4.) pour un montant de 1.924,73 euros en raison de la mise à disposition des services de SOCIETE3.) pendant la période du mardi 2 avril au vendredi 5 avril 2019, soutenant ainsi fournir la preuve de l'effort organisationnel et des frais considérables engendrés par l'absence injustifiée de PERSONNE1.).

Appréciation de la Cour:

La Cour relève que PERSONNE1.) ne prétend pas en l'espèce devoir bénéficier des dispositions protectrices inscrites à l'article L.121-6 alinéa 3 du Code du travail, mais qu'il fait appel à une certaine largesse de son ancien employeur eu égard aux circonstances ayant précédé son absence injustifiée d'un seul jour.

La société SOCIETE2.) admet qu'en ce qui concerne des périodes antérieures d'incapacité de travail, PERSONNE1.) s'est toujours conformé aux prédites dispositions. La Cour retient que dans ces circonstances, l'employeur n'a pas pu ignorer les problèmes de santé du salarié. Bien qu'il soit établi que PERSONNE1.) ait manqué à l'obligation d'information légale lui imposée par l'article L.121-6 du Code du travail, la Cour retient, par réformation, qu'en procédant à son licenciement le 2 avril 2019, soit le deuxième jour de son absence injustifiée, l'employeur a agi de façon intempestive.

Il convient d'ajouter à titre surabondant, au vu du planning prévisionnel de la société SOCIETE2.) concernant le mois d'avril 2019 versé par le salarié, non autrement contesté par l'ancien employeur, que tant PERSONNE2.) que SOCIETE3.) figurent sur ce plan prévisionnel, le

premier pour la période du 1^{er} au 15 avril 2019, le second pour la période du 1^{er} au 6 avril 2019.

En l'absence d'explications précises de l'employeur concernant la prévision de ces salariés sur ledit planning, la Cour retient que la société SOCIETE2.) reste en défaut d'établir si le recours aux services de SOCIETE3.), tel que résultant de la facture de la société SOCIETE4.) produite en cause trouve sa cause dans une surcharge de travail, et que les frais occasionnés par le recours à ce salarié auraient de toute façon été engagés, ou si le recours aux services de SOCIETE3.) trouve sa cause dans l'absence de PERSONNE1.).

La Cour retient dès lors, par réformation du jugement entrepris que la société SOCIETE2.) reste en défaut de justifier d'une cause sérieuse de licenciement avec préavis PERSONNE1.) dès le deuxième jour de son absence.

Le licenciement avec préavis prononcé le 2 avril 2019 à l'encontre de PERSONNE1.) est partant abusif.

L'appel de PERSONNE1.) est fondé sur ce point spécifique.

3) Quant aux conséquences pécuniaires du licenciement :

i) le préjudice matériel :

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE2.) à lui payer au titre du préjudice matériel subi en relation causal directe avec le licenciement abusif pendant une « période de référence de sept mois et demi, moins 885 euros versés au titre de juin 2019 : 4.436,82 (salaire de base 3.151,82 + prime mensuelle invariable « Aircraft type Line maintenance Premium » 885,00 + moyenne de la prime mensuelle « Line maintenance premium » en 2019 de 400,00)= 33.276,15 – 885,00 € = 32.391,15 euros. »

La société SOCIETE2.) conteste la demande dans son principe et son quantum. Elle invoque que le salarié n'aurait rien entrepris pour minimiser son dommage et qu'il ne se serait pas inscrit auprès du Fonds pour l'Emploi en vue de l'octroi d'indemnités de chômage auxquelles il aurait pu avoir droit. Elle conclut dès lors, à titre principal, à voir débouter le salarié de sa demande, sinon, à titre subsidiaire, à voir réduire le montant considérablement.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. En effet, le salarié est obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) se limite à produire à l'appui de sa demande trois pièces, à savoir, un courrier de refus d'une société SOCIETE5.) du 14 mai 2019, un courrier de refus de la société SOCIETE6.) du 3 juin 2019 et un courrier de refus de la société SOCIETE7.) du 3 juillet 2019.

Il convient de retenir que le salarié n'a entre le 1^{er} avril 2019 et sa retraite à partir du 1^{er} février 2020 pas établi avoir fait des efforts sérieux, ni sur le marché de l'emploi luxembourgeois, ni sur le marché de la grande région, afin de retrouver un emploi de remplacement. A défaut de démarches régulières et assidues de la part de PERSONNE1.), qui au vu de son âge et en présence d'un contexte économique difficile, et de sa qualification, aurait dû accentuer ses démarches, mais qu'il n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Sa demande en indemnisation de son préjudice matériel est partant à rejeter.

ii) le préjudice moral :

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE2.) à lui payer 10.000 euros au titre du préjudice moral.

La Cour retient au vu des éléments du dossier qu'une indemnisation à hauteur de 1.500 euros est adéquate au titre du préjudice moral subi par PERSONNE1.) pour licenciement abusif en raison de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

iii) l'indemnité compensatoire pour congés non pris :

Soutenant n'avoir pris aucun jour de congé durant son occupation auprès de la société SOCIETE2.), PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer :

*« pour l'année 2017 : (3.074,96€ + 885,-€ + 2.192,- €) : 173 x 8 heures/ jour x 25 jours de congés non pris = 7.112,09 euros
pour l'année 2018 : (3.151,82 € + 885,- € + 1.970,- €) : 173 x 8heures / jour X 25 jours de congés non pris = 6.944,30 euros
pour l'année 2019 : (26 jours : 12 mois) x 6 = 13 jours de congés non pris (3.151,82 € + 885,- € + 400,- €) : 173 x 8heures/jour x 6,5 jours de congés non pris = 2.667,22 euros. »*

Le tribunal du travail a retenu qu'en ce qui concerne les années 2017 et 2018, le salarié n'a pas établi avoir demandé de report de congés. Il a partant retenu en application de l'article L.233-9 du Code du travail disposant que le congé doit être accordé et pris au cours de l'année, que le congé concernant les années 2017 et 2018 est perdu et que la demande du salarié y relative est à déclarer non fondée.

Le tribunal du travail a déclaré la demande fondée à hauteur de 2.667,22 euros concernant l'année 2019 sur base du constat que la société SOCIETE2.) se rapporte à prudence de justice concernant cette demande.

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) demande à titre principal à voir condamner la société SOCIETE2.) à lui payer 14.056,39 euros au titre d'indemnité compensatoire pour les congés non pris au cours des années 2017 et 2018. Il soutient que sa demande serait à analyser en une demande en paiement d'arriérés de salaire, à laquelle s'appliquerait l'article 2277 du Code civil prévoyant une prescription triennale des rémunérations de toutes natures dues au salarié, disposition reprise par l'article L.221-2 du Code du travail.

A titre subsidiaire, il demande que l'ancien employeur soit condamné à verser une copie du livre sur le congé légal tel que prévu par l'article L.233-17 du Code du travail pour la période de janvier 2017 à décembre 2018.

La société SOCIETE2.) conteste la demande de l'appelant concernant les congés non pris au cours des années 2017 et 2018 et conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique, étant donné que le salarié aurait fait ni une demande de congés qui lui aurait été refusée, ni une demande de report du solde des congés jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Elle soutient encore que, contrairement à l'affirmation de PERSONNE1.), ce dernier aurait pris des jours de congés pendant la période du 14 août au 1^{er} septembre 2017 et pendant la période du 6 août au 31 août 2018.

Elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande pour l'année 2019.

Appréciation de la Cour :

Concernant l'indemnité compensatoire pour congés non pris réclamée pour l'année 2009, s'il est exact que le fait, pour une partie de se rapporter à prudence de justice équivaut à une contestation, il n'en reste pas moins qu'une contestation non autrement étayée est à écarter, étant donné qu'il n'appartient pas au juge de suppléer la carence des parties au litige et de rechercher lui-même les moyens juridiques qui auraient pu se trouver à la base de leurs conclusions.

La Cour approuve dès lors le tribunal d'avoir condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.667,22 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris concernant l'année 2019.

En ce qui concerne les principes juridiques applicables à l'indemnité compensatoire pour congés non pris, l'article L.233-9 du Code du travail dispose que : « *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année.*

Toutefois le congé annuel peut être reporté à l'année subséquente dans les cas suivants :

- *s'il s'agit du congé de la première année de travail, qui n'est né qu'au fur et à mesure et qui n'a pas pu être pris intégralement (L.233-9) ;*
- *si le salarié a demandé un congé, mais qu'il lui a été refusé par l'employeur, il peut être reporté exceptionnellement, mais devra être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (L.233-10 al.1) ;*
- *si le salarié n'a pas été en mesure de prendre son congé en fin d'année parce qu'il était en incapacité de travail pour maladie (solution jurisprudentielle) ;*
- *si la salariée n'a pas été en mesure de prendre son congé à cause d'un congé de maternité (L.332-3 (3)) ou d'un congé parental (L.234-49 (1)).*

Dans les deux derniers cas, le solde de congé devra également être pris – dans la mesure du possible – avant le 31 mars de l'année qui suit. Si le salarié avait la possibilité de le prendre, mais n'a pas formulé de demande, le congé sera perdu.

Dans les autres cas, le congé se perd en principe en fin d'année. Tel serait par exemple le cas lorsque le salarié a tout simplement omis de demander un congé. (PERSONNE3.), comprendre et appliquer le droit du travail, Vademecum, 5^e édition, n°284, p. 227).

Il y a toutefois lieu de prendre en considération la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) basée sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (libellé comme suit : « Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. ») et de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE (libellé comme suit : « « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »).

Il se dégage de la jurisprudence européenne en la matière (CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52M ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. C-120/21, points 48-52, 53 ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. jtes C-518/20 et C-727/20, point 42 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22,23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55) que le droit européen s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ses congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail (ou au cours de la période de référence). Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver. En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail.

En revanche, si l'employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, le droit de l'Union ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris (cf. CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22,23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, principes rappelés récemment par : CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52M).

Toute interprétation des dispositions de l'Union en question qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de

la cessation de la relation de travail, serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé, lesquels tiennent notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé.

La CJUE a encore précisé que « *[L]’article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l’ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d’une part, que la relation de travail a pris fin et, d’autre part, que le travailleur n’a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ce droit est conféré directement par ladite directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues* » (CJUE, 18 jan. 2024, aff. C-218/22) .

Il incombe dès lors à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a effectivement mis en mesure PERSONNE1.) de prendre ses jours de congé annuel non pris et de l'avoir incité en temps utile à ce faire.

A défaut pour la société SOCIETE2.) de rapporter en preuve qu'elle s'est pliée à cette obligation, la Cour retient, par réformation du jugement entrepris, que le droit de PERSONNE1.) aux jours de congés annuels non pris des années 2017 et 2018 n'est pas perdu et que le salarié peut utilement revendiquer une indemnisation financière à titre de compensation.

En ce qui concerne la revendication financière de PERSONNE1.) au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris au cours des années 2017 et 2018, la Cour constate que l'employeur établit à suffisance de droit sur base des plannings versés en cause que le salarié a pris des jours de congés (marqués par la lettre « H » sur les plannings) pendant la période du 14 août au 1^{er} septembre 2017 et pendant la période du 6 août au 31 août 2018, soit 15 jours au cours de l'année 2017 et 20 jours au cours de l'année 2018. Disposant d'un droit au congé annuel de 25 jours par an suivant l'article 7 de son contrat de travail, PERSONNE1.) avait dès lors encore droit à un solde de dix jours pour l'année 2017 et de cinq jours pour l'année 2018.

Concernant le quantum de l'indemnité compensatoire pour congés non pris revendiqué par le salarié et contesté par la société SOCIETE2.), la Cour tient à relever qu'en vertu de l'article L.233-15 du Code du travail, « *pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrés en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. (...). Pour le*

calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan (...) ».

Il résulte du contrat de travail signé entre parties que PERSONNE1.) bénéficiait d'un salaire de base annuel de 36.000 euros bruts indexé auquel s'ajoutent une prime non indexée intitulée « *Line station certifying staff Premium* » de 120 euros bruts par jour soumise à certaines conditions et payable par l'employeur à l'avance sur une base mensuelle de 2.000 euros, le décompte définitif étant établi sur base trimestrielle, ainsi qu'une prime non indexée intitulée « *Aircraft type Line maintenance Premium* » de 295 euros par mois par avion certifié soumise à des conditions de réalisation effective de certification des travaux de maintenance.

Il s'ensuit que les deux primes susmentionnées sont essentiellement variables.

Il résulte des fiches de salaire établies par l'employeur au cours des années 2017 à 2019 que l'attribution de la prime non indexée intitulée « *Line station certifying staff Premium* » a été variable, de nature à ne pas répondre aux critères de fixité, de constance et de régularité requis afin de la qualifier d'élément accessoire au salaire, tandis que la prime non indexée intitulée « *Aircraft type Line maintenance Premium* » a été régulièrement attribuée chaque mois à PERSONNE1.) à hauteur de 885 euros.

Dans ces conditions, seul le salaire de base de 36.000 euros bruts annuels, soit 3.000 euros bruts mensuels (indexés), ainsi que le montant mensuel de 885 euros au titre de la prime intitulée « *Aircraft type Line maintenance Premium* » constituent partant les éléments de référence pour la détermination de l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Pour l'année 2017, PERSONNE1.) a partant droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris de $(3.074,96 + 885=)$ 3.959,96 euros : $173 = 22,89 \times 8 \text{ heures} \times 10 \text{ jours de congés non pris} = 1.831,20$ euros.

Pour l'année 2018, PERSONNE1.) a partant droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris de $(3.151,82 + 885=)$ 34.036,82 euros : $173 = 23,33 \times 8 \text{ heures} \times 5 \text{ jours de congés non pris} = 933,20$ euros.

Par réformation du jugement entrepris, la demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris concernant les années 2017 et 2018 est partant à déclarer fondée à hauteur de $(1.831,20 + 933,20 =)$ 2.764,40 euros.

La demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris concernant les années 2017 à 2019 est partant, par réformation, fondée pour la somme globale de 5.431,62 euros (1.831,20 + 933,20 + 2.667,22).

4) Quant à la demande en majoration pour travail dominical :

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE2.) à lui payer au titre de la majoration de 70% pour travail dominical la somme de 13.289,10 euros, soutenant que ce serait à tort que le tribunal du travail aurait considéré qu'il revêtirait la qualité de « *cadre supérieur* » et qu'en conséquence, il n'aurait pas droit à cette majoration. Il conteste que la qualification de « *Line Maintenance Station Ingeneer* » figurant dans son contrat de travail correspondrait à une qualification d'ingénieur, soutenant n'être qu'un simple technicien. Il conteste que les primes dont il a bénéficié selon les fiches de salaires feraient en sorte qu'il aurait touché un salaire « *nettement supérieur* », au motif que l'ancien employeur, sur qui reposerait la charge de la preuve, resterait en défaut de justifier d'éléments de comparaison permettant de qualifier son salaire de « *salaire nettement supérieur* ». L'employeur resterait encore en défaut de justifier que le salarié aurait disposé d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et une absence de contrainte dans les horaires, voire un pouvoir de direction et/ou une certaine autorité par rapport à ses collègues de travail.

Arguant du défaut de preuve rapportée en cause par l'ancien salarié de sa qualité effective de cadre supérieur, il conclut à la nullité de l'article 5.4. de son contrat de travail, indiquant que : « *The employee has to be considered as a senior employee in the sens of articles L.162-8 (3) of the Labor Code. The employee shall not be entitled to additionnal payments under this Contract. The employee shall most notably not be entitled to extra compensation for overtime work, for work performed on Sundays or on a legal holiday.* ». Il soutient qu'il y aurait lieu à application de l'alinéa 6 de l'article L.162-8 (3) du Code du travail disposant que « *l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.* »

La société SOCIETE2.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris, au motif que par le fait que la présence de PERSONNE1.) aurait été essentielle afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise, sa signature ayant été indispensable pour devoir certifier le bon fonctionnement des avions après les

travaux de maintenance ou de réparation effectués sur ces derniers. Cette fonction de certifier le bon fonctionnement des avions, pouvoir de certification officielle dépendant de la détention par PERSONNE1.) du certificat « Part 66 » intitulé « *unlimited EASA Part 66 Line maintenance* », aurait distingué PERSONNE1.) de ses collègues de travail ayant rempli une simple fonction de techniciens. En effet, selon l'annexe II du règlement n°2018/1142 de la Commission européenne du 14 août 2018, modifiant le règlement 1321/2014, un tel certificat « Part 66 » serait requis pour remettre en service l'aéronef une fois les travaux d'entretien effectués. Or, les clauses 5.2 et 5.3 du contrat de travail de PERSONNE1.) reposeraient sur le fait exclusif que le salarié soit détenteur dudit certificat.

En ce qui concerne le salaire, et pour soutenir que PERSONNE1.) aurait touché un salaire mensuel « nettement supérieur », la société SOCIETE2.) se réfère aux articles 5.2 et 5.3 du contrat de travail pour soutenir qu'outre son salaire de base annuel de 36.000 euros bruts, il aurait encore touché mensuellement une première prime dite « *Aircraft type Line maintenance Premium* » de 885 euros ainsi qu'une seconde prime dite « *Line Station certifying staff premium* » de 2.000 euros par mois en moyenne, soit des primes supplémentaires de presque 30% de son salaire de base, primes ne lui revenant qu'au vu de son pouvoir de certification et qui ne reviendraient pas à un salarié non-cadre.

La société SOCIETE2.) soutient que PERSONNE1.) aurait disposé d'un réel pouvoir de direction, étant donné qu'il aurait disposé, en vertu de son pouvoir de certification, d'un pouvoir d'appréciation souverain quant à la certification des travaux d'entretien des aéronefs. Il n'aurait, par ailleurs, pas été soumis à des horaires stricts et aurait joui d'une indépendance absolue dans l'organisation de sa journée de travail.

Tel que rappelé à bon droit par le tribunal du travail, l'article L.231-1 du Code du travail dispose que : « *il est interdit aux employeurs du secteur public et du secteur privé d'occuper au travail, les jours de dimanche de minuit à minuit, les salariés liés par un contrat de travail ou par contrat d'apprentissage, sauf dans les établissements dans lesquels sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.*

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement, aux salariés occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance. (...) »

L'article L.162-8 du Code du travail se lit comme suit :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent ».

Il ressort de la lecture de ces dispositions que les critères prévus par ces articles s'appliquent de manière cumulative.

Un salarié est à considérer comme relevant du statut de cadre supérieur, lorsqu'il dispose, notamment, d'un salaire nettement plus élevé que celui prévu par la convention collective pour les salariés conventionnés, d'un véritable pouvoir de direction effectif, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires de travail, dont l'absence de contraintes dans les horaires.

En principe, il incombe à l'employeur qui excipe du statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que les critères précités sont remplis dans le chef de ce salarié.

Cependant, lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestations de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.

En ce qui concerne le critère de la rémunération, le contrat de travail de PERSONNE1.) indique à l'article 5.4, dernier alinéa, tel que précité, que le salarié est à assimiler à un cadre supérieur au sens de l'article L.162-8 (3) du Code du travail, l'excluant du bénéfice de majoration de salaire pour travail dominical.

Il appartient en conséquence à PERSONNE1.) d'établir qu'il ne disposait pas d'un véritable pouvoir de direction, d'une indépendance dans son travail, d'une large liberté des horaires de travail et d'une rémunération qui ne correspondait pas à celle d'un cadre supérieur.

En ce qui concerne le critère de la rémunération, PERSONNE1.) bénéficiait, outre son salaire de base, de deux primes additionnelles.

La Cour constate que le contrat de travail prévoit expressément pour chacune des deux primes qu'aucune n'est soumise à l'indexation. A défaut d'indexation, elles en sauraient être considérées comme compléments de salaire, représentant presque 30% supplémentaire par rapport au salaire de base de PERSONNE1.).

Le salarié ne disposait en conséquence pas mensuellement d'un salaire « nettement plus élevé », et l'employeur reste en outre en défaut de justifier du salaire de base d'un salarié ne disposant pas de la certification « *Part 66* ». A défaut d'éléments de comparaison, la perception par PERSONNE1.) d'un salaire « *nettement supérieur* » ne se trouve pas établie en cause.

En ce qui concerne le critère du pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie, PERSONNE1.) soutient n'avoir rempli que les fonctions d'un simple technicien, disposant du pouvoir de certifier la bonne exécution des travaux de maintenance des aéronefs pour avoir suivi une formation lui permettant la certification « *Part 66* ».

La simple certification de la bonne exécution des travaux de maintenance aux aéronefs n'est pas de nature à permettre à PERSONNE1.) de disposer d'un pouvoir de direction effectif sur d'autres salariés. La Cour retient partant qu'il n'est pas établi en cause que PERSONNE1.) disposait d'un pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le critère de l'organisation du travail et d'une indépendance dans les horaires de travail, l'article 6 du contrat de travail de PERSONNE1.) stipule que « *The regular working duration is 40 hours per week. The working hours may be shared out during all day and each of the given calendar days of the week. The Parties agree, and the Employee explicitly agrees, that the sharing out of the working hours is not a substantial condition of the terms and conditions of employment and that, therefor, the Company may at any time upon its sole discretion decided, amend, without any notice and without any justification the sharing out of the working hours and the beginning and end thereof (...).*

Il en résulte que PERSONNE1.) ne disposait de la liberté d'organisation son horaire de travail comme bon lui semble, mais qu'il était tenu de suivre les instructions de l'employeur concernant ses horaires de travail en fonction des besoins de l'entreprise.

Les critères fixés à l'article L.162-8 du Code du travail devant être remplis cumulativement pour qu'un salarié soit considéré comme « cadre supérieur », la Cour retient, par réformation, qu'aucun élément probant ne permet d'admettre la qualification de « *cadre supérieur* » de PERSONNE1.). La clause 5.4 dernier alinéa du contrat de travail de PERSONNE1.) est à considérer comme étant nulle et non avenue.

En conséquence, PERSONNE1.) est en principe en droit d'invoquer le bénéfice des dispositions de l'article L.231-7 du Code du travail prévoyant une majoration de salaire de 70% pour les heures de travail prestées les dimanches.

PERSONNE1.) soutient avoir travaillé durant 36 dimanches au cours de l'année 2017, 30 dimanches au cours de l'année 2018 et 2 dimanches au cours de l'année 2019, de nature à avoir droit à un montant total de 13.289,10 euros se décomposant comme suit :

2017 : 6.151,96 euros (salaire de base 3.074,96 euros + prime mensuelle invariable « *Aircraft type Line maintenance Premium* » 885,00 euros + moyenne de la prime mensuelle « *Line maintenance premium* » en 2017 de 2.192 euros) / 173 heures mensuelles) x 8 heures quotidiennes x coefficient de majoration 0,70 x 36 dimanches travaillés = 7.168,90 euros

2018 : 6.006,82 euros (salaire de base 3.151,82 euros + prime mensuelle invariable « *Aircraft type Line maintenance Premium* » 885,00 euros + moyenne de la prime mensuelle « *Line maintenance premium* » en 2018 de 1.970 euros) / 173 heures mensuelles) x 8 heures quotidiennes x coefficient de majoration 0,70 x 30 dimanches travaillés = 5.832,96 euros

2019 : 4.436,82 euros (salaire de base 3.151,82 euros + prime mensuelle invariable « *Aircraft type Line maintenance Premium* » 885,00 euros + moyenne de la prime mensuelle « *Line maintenance premium* » en 2019 de 400,- euros) / 173 heures mensuelles) x 8 heures quotidiennes x coefficient de majoration 0,70 x 2 dimanches travaillés = 287,24 euros.

La société SOCIETE2.) conteste les montants avancés par l'appelant, sans argumentation précise y relative.

Il y a lieu de relever d'abord que l'ancien employeur ne conteste pas le nombre de dimanches invoqué par le salarié au cours desquels il prétend avoir presté son travail.

Il y a lieu de constater ensuite que les montants réclamés correspondent aux indications figurant sur les fiches de salaires de PERSONNE1.), lesquelles sont versées au dossier pour toute la période de janvier 2017 à juin 2019, sauf les fiches de salaires des mois d'avril 2017 et de juillet 2017.

A défaut de contestations circonstanciées de nature à énerver les indications émanant de l'employeur lui-même, il y a lieu, par réformation, de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner l'ancien employeur à lui payer la somme de 13.289,10 euros au titre de la majoration de 70% pour travail dominical au cours des années 2017 à 2019.

5) Quant aux demandes accessoires :

i) frais et honoraires :

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) conclut à voir condamner son ancien employeur à lui payer 3.500 euros au titre de frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le tribunal du travail avait déclaré cette demande non fondée, en l'absence de preuve d'une faute de l'ancien employeur, le licenciement ayant été déclaré régulier par le tribunal du travail.

Il résulte des développements qui précèdent que la Cour est venue à la conclusion que la société SOCIETE2.) n'a pas justifié d'une cause sérieuse de licenciement, de sorte que le licenciement prononcé le 2 avril 2019 à l'encontre de PERSONNE1.) est abusif. Par réformation du jugement entrepris, il y a dès lors lieu de retenir que le salarié justifie d'une faute dans le chef de l'ancien employeur.

PERSONNE1.) produit en cause un mémoire d'honoraire de son mandataire du 4 octobre 2019 à hauteur de 1.404 euros pour avoir assuré la défense de ses intérêts en justice lors de la première instance, ainsi qu'une justification de règlement dudit montant du 24 octobre 2019. Il justifie encore d'une note de frais établie par son mandataire le 5 octobre 2021, aux termes de laquelle ce dernier lui demande le remboursement des frais d'huissier de justice avancés à hauteur de 126,99 euros, frais que le salarié justifie avoir remboursés le 22 octobre 2021.

Il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a considéré que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

PERSONNE1.) justifiant avoir déboursé la somme de (1.404 + 126,99 =) 1.530,99 euros au titre de frais d'avocat exposés pour assurer la défense de ses intérêts dans le cadre de l'instance de licenciement, lequel est à qualifier d'abusif, et ce montant étant adéquat, sa demande est à déclarer fondée à concurrence dudit montant de 1.530,99 euros.

ii) indemnité de procédure :

Le fondement de l'indemnité de procédure n'étant pas la faute, mais le droit d'accès à la justice tempéré par des considérations d'équité. La coexistence entre les règles de la responsabilité civile de droit commun et les règles relatives à l'indemnité de procédure est admise en droit luxembourgeois (Cour d'appel 12 juillet 2017, n°42831 du rôle ; Cass 9 février 2012, n°5/2012).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance est, par réformation, à déclarer fondée et justifiée à concurrence de 1.000 euros.

Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée et justifiée à concurrence de 1.500 euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Par réformation du jugement entrepris, il y a encore lieu de condamner la société SOCIETE2.) à supporter les frais et dépens de la première instance, ainsi que celle de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé ;

réformant :

déclare abusif le licenciement avec préavis du 2 avril 2019 ;

dit fondées les demandes de PERSONNE1.) au titre du préjudice moral, d'indemnité pour congés non pris au cours des années 2017 à 2019 et de majoration pour travail dominical à concurrence de (1.500 + 5.431,62 + 13.289,10 =) 20.220,72 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 20.220,72 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.530,99 euros au titre des frais d'avocat exposés ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction au profit de la société à responsabilité limitée JURISLUX, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.