

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du trente juin deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), née le DATE1.), demanderesse d'emploi, demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse.

comparant par Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par sa gérante actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse.

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
BETZEN Nicolas, demeurant à Fohren, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés

SCHACKMANN Sandra, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 21 décembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du 3 février 2023 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 février 2023, l'affaire fut refixée au 9 juin 2023 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Laure STACHNIK, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch en date du 21 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l pour le voir condamner à lui payer la somme de 318.500.-euros du chef d'arriérés de prime sur bénéfices pour l'année 2021 avec les intérêts légaux à partir du 31 mai 2022, fin du contrat de travail jusqu'à solde, sinon à partir de la mise en demeure du 12 septembre 2022 sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ordre subsidiaire, elle demande avoir enjoindre à la partie défenderesse à communiquer les documents comptables reprenant les bénéfices bruts pour l'année 2021 et notamment le bilan comptable 2021.

En ordre plus subsidiaire encore, elle conclut à la nomination d'un expert pour déterminer les sommes redues au titre de la prime pour l'année 2021.

La requête tend encore à la majoration du taux d'intérêt et l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2010 en qualité de cadre de direction, département technique avec un salaire de 3.800.-euros brut.

Par avenant du 1^{er} mai 2020, son salaire a été augmenté à 6.303,75.-euros brut.

Par courrier du 1^{er} juin 2020, son salaire a été augmenté à 8.400.-euros brut.

Elle a été nommée directrice opérationnelle à partir du 1^{er} juillet 2020.

Par courrier recommandé du 15 novembre 2021, son employeur a procédé au licenciement avec un préavis de la requérante, préavis de six mois, prenant cours le 1^{er} décembre 2021 pour se terminer le 31 mai 2022.

PERSONNE1.) a touché pour l'année 2019 une prime sur le bénéfice à hauteur de 64.890.-euros.

Le courrier par lequel l'employeur lui a alloué cette prime est conçu dans les termes suivants :

« *lettre* »

Pour l'année 2020, elle a touché une prime de 169.190.-euros, suivant le courrier reproduit ci-après :

« *lettre* »

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) fait exposer qu'elle était au service de la société défenderesse dirigée par sa mère depuis le 1^{er} septembre 2010.

En raison des difficultés relationnelles avec sa mère, elle aurait subi un burn-out et aurait été déclarée en incapacité de travail du 22 mars 2021 au 14 novembre 2021.

Dans la mesure où l'employeur aurait retrouvé son droit de licencier après la 26ième semaine de maladie, elle aurait fait l'objet d'un licenciement avec préavis en date du 15 novembre 2021.

Elle réclame actuellement le paiement d'une prime à hauteur de 318.500.-euros correspondant à 7 % du bénéfice de la société défenderesse pour l'année 2021, soit suivant les bilans versés, de 4.550.000.-euros.

Pour justifier sa demande, elle soutient que les critères de constance, de fixité et de généralité seraient donnés.

Ainsi elle souligne qu'elle aurait touché cette prime pendant deux ans, tout comme deux autres salariés ayant les mêmes pouvoirs au sein de la société défenderesse.

Même si elle aurait seulement perçu deux fois cette prime, la jurisprudence serait claire en ce sens qu'elle retiendrait une constance dans l'hypothèse de deux paiements intervenus.

Il conviendrait de s'attacher à la commune intention des parties, intention qui aurait été claire en l'espèce, à savoir récompenser la requérante pour le travail réalisé et de l'encourager pour l'avenir. Cette intention résulterait encore de plusieurs faits :

- son salaire aurait été augmenté à plusieurs reprises et par la suite, on lui aurait alloué la prime litigieuse ;
- et ce à un moment où deux autres salariés auraient été engagés, pour lesquels une prime d'encouragement aurait été prévue par leur contrat de travail respectif (pour Monsieur PERSONNE2.), le contrat de travail signé aurait prévu une prime de 2,5% et pour Monsieur PERSONNE3.), le contrat de travail signé aurait prévu une prime de 1%).

Au vu de son ancienneté de 11 ans au moment de l'allocation de la prime, l'employeur lui aurait accordé une prime à hauteur de 7 %.

Le critère de la constance serait partant donné.

En ce qui concerne ensuite le critère de la fixité, elle soutient que la société défenderesse lui aurait payé une prime sur objectifs à hauteur de 7 % sur le bénéfice en 2019 et sur le bénéfice en 2020, de sorte que ce critère serait encore donné.

Quant à la généralité de l'usage, elle estime qu'elle revêtait seule le poste de directrice opérationnelle, de sorte qu'il serait impossible de la comparer à un autre salarié. En ordre subsidiaire, et sur base de l'article 288 du nouveau code de procédure civile, elle demande au tribunal d'enjoindre à la société de communiquer les contrats de travail de Messieurs PERSONNE2.) et PERSONNE3.) pour pouvoir comparer les différents contrats de travail et les primes allouées.

Aucun élément ne permettrait de retenir qu'il fallait mériter l'allocation de la prime, de sorte qu'il ne conviendrait pas de s'attacher sur la question de savoir si la requérante méritait la prime réclamée. Les certificats de maladie n'auraient aucune incidence sur le droit à l'allocation de la prime. Par ailleurs, la prime tirait son origine dans les bénéfices réalisés en 2020, année durant laquelle elle n'aurait pas été malade.

En ce qui concerne le montant réclamé, elle souligne que la prime serait en principe calculée en fonction du résultat brut de l'entreprise.

Etant donné que le bilan de l'entreprise ne reprendrait que le montant net, elle aurait appliqué un surplus de 30 % à ce montant pour obtenir une valeur brute approximative. Pour pouvoir apprécier correctement le bénéfice brut réel de l'entreprise, elle demande au tribunal de nommer un expert.

La société défenderesse de son côté s'oppose au paiement de la prime, en contestant dans un premier temps tout usage constant.

Elle expose que la prime qu'elle avait allouée s'analyserait en une libéralité qui était laissée à sa seule discrétion.

Aucun écrit ne prévoyait cette prime, par ailleurs elle aurait pris le soin d'insérer une clause de libéralité dans les deux courriers par lesquels elle avait informé la requérante de l'allocation de la prime en 2020 et en 2021.

La prime aurait partant été allouée à titre discrétionnaire et volontaire sans aucun droit pour l'avenir.

L'employeur soutient que sa volonté était claire, dans la mesure où il avait accordé la prime litigieuse à sa salariée en raison de son élan et de son enthousiasme exceptionnels pour l'entreprise. Il aurait également indiqué dans les courriers dans lesquels il aurait accordé une prime à PERSONNE1.), qu'il espérait que la requérante accomplisse son travail avec le même enthousiasme à l'avenir, ce qui n'aurait cependant pas été le cas en 2021.

Après une augmentation du salaire et après avoir été nommée directrice opérationnelle, elle ne serait plus venue travailler pendant 7 mois, absence ayant causé des perturbations importantes en raison de la fonction dirigeante qu'elle occupait depuis le 1^{er} juillet 2020. Cette longue absence aurait également été la raison de son licenciement intervenu le 15 novembre 2021 et contre lequel elle n'aurait jamais exercé un recours.

Dans la mesure où elle n'aurait pas participé à l'activité de l'entreprise au courant de cette année, elle ne pourrait pas prétendre au bénéfice généré.

Les critères de constance, fixité et généralité retenus par la jurisprudence ne seraient pas donnés en l'espèce.

Ainsi le fait que l'employeur lui aurait accordé pendant deux années consécutives une prime ne permettrait pas de retenir un usage constant.

Le critère de généralité ne serait pas donné non plus, alors qu'il n'aurait pas eu paiement de prime à tout le personnel ou à la même catégorie de personnel.

En ce qui concerne ensuite le montant de la prime, il souligne que le montant de celle-ci devrait nécessairement se limiter aux mois pendant lesquels la requérante aurait travaillé soit à la période du 1^{er} janvier 2021 au 22 mars 2021.

En ordre subsidiaire, il faudrait tenir compte de son licenciement intervenu en date du 15 novembre 2021, pour lui allouer qu'un prorata de la prime, soit du 1^{er} janvier 2021 au 15 novembre 2021.

Il conviendrait de calculer la prime sur le montant de 3.187,607,10.-euros et non pas sur le montant de 4.550.000.-euros, de sorte que la prime s'élèverait en tout état de cause qu'au montant de 223.132,49.-euros et non pas à 318.500.-euros comme il a été soutenu par la requérante.

L'employeur s'oppose ensuite au paiement des intérêts de retard à partir du licenciement, ou de la mise en demeure, étant donné que la requérante aurait indiqué dans celle-ci qu'elle ne manquerait pas de réclamer des intérêts de retard

dans le cadre d'une procédure judiciaire, les intérêts n'auraient ainsi pas commencé à courir.

Il conteste finalement la demande en nomination d'un expert, en communication des pièces comptables, en allocation d'une indemnité de procédure et en majoration du taux d'intérêt et conclut à la condamnation de la partie adverse, le cas échéant au paiement des frais d'expertise.

Il réclame finalement reconventionnellement une indemnité de procédure de 3.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et s'oppose à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Appréciation de la demande

Il convient de rappeler qu'une gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur à moins que la gratification ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant. La gratification de caractère facultatif, bénévole et variable constitue une libéralité. Il en résulte que l'attribution demeure à la discrétion de l'employeur et que le salarié ne pourra en exiger le renouvellement.

En l'espèce, la juridiction saisie constate que le droit à l'allocation d'une prime ne résulte d'aucun écrit, aucun engagement exprès n'ayant été pris à ce titre par la société défenderesse dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Le contrat de travail prévoit que la requérante est engagée en tant que cadre de direction département technique dans un premier temps. Elle a été promue au poste de directrice opérationnelle à partir du 1^{er} juillet 2020.

Dans la mesure où la requérante revêt une fonction de cadre, elle est partant exclue de la convention collective applicable à la société.

Il appartient au salarié d'établir, dans l'hypothèse où le droit à la prime ne lui est conféré par aucun écrit, que le paiement de la gratification réunit suivant la jurisprudence les caractères de constance, de fixité et de généralité pour pouvoir constituer un usage constant.

Il convient cependant de rappeler qu'il est de jurisprudence que s'il est vrai qu'à défaut d'engagement de l'employeur au paiement d'une gratification dans le contrat de travail, tel qu'en l'espèce, la gratification devient un élément du salaire si elle remplit les conditions de généralité, de constance et de fixité et que son paiement est alors obligatoire en vertu de l'usage constant dans

l'entreprise valant engagement tacite de l'employeur, tel n'est cependant pas le cas en l'espèce dès lors que dans des notes accompagnant et expliquant le paiement des gratifications l'employeur a à chaque fois pris soin de préciser expressément qu'il s'agissait d'un paiement discrétionnaire ne conférant aucun droit acquis (voir en ce sens Cour, 15 juillet 2004, numéroNUMERO2.) du rôle, PERSONNE4.) c/ SOCIETE2.), Tribunal du travail de Luxembourg, jugement numéroNUMERO3.)/2012 du 4 mai 2012).

Dans la mesure où la prime a été allouée à deux reprises à PERSONNE1.) et que les courriers par lesquels la société lui a alloué les primes, contiennent tous les deux l'indication « le paiement de cette prime s'effectue sur une base volontaire et sans préjudice pour l'avenir », aucun droit acquis n'a pu se créer.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime à hauteur de 318.500.-euros est partant à rejeter.

Il n'y partant plus lieu de revenir sur la nomination d'un expert et sur la demande en communication des pièces comptables, respectivement en majoration du taux d'intérêt.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de débouter la requérante de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La société défenderesse réclame à son tour une indemnité de procédure de 3.500.-euros.

Restant en défaut d'établir la condition d'iniquité prévue par le texte, il y a lieu de débouter la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme;

se déclare pour en connaître

déclare les demandes de PERSONNE1.) non fondées ;

déclare la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

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

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée de la greffière, Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN