

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, treize novembre 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.), sans état actuel connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Pascale HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à Bettendorf,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, sinon par qui de droit,

partie défenderesse, comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur les deux dûment
assermentés
GLESENER Monique, greffier
=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 3 février 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 6 mars 2023 à 9.00 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 6 mars 2023, l'affaire fut fixée au 17 avril 2023, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 26 juin 2023 et finalement au 23 octobre 2023, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Pascale HANSEN, comparant pour la partie demanderesse, exposa le sujet de l'affaire et développa ses moyens.

Maître Marc WALCH, 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 en date du 3 février 2023 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. pour le faire condamner au paiement des sommes suivantes :

Indemnité de départ	5.970,21.-euros ;
Indemnité pour congé non pris	3.996,64.-euros ;
Article 10 convention collective	361,84.-euros ;
Gratification	450.-euros ;

Total : 10.778,69.-euros,

cette somme avec les intérêts légaux à partir du 17 août 2022, jour de la mise en demeure, sinon à partir du 3 février 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Moyens et prétentions des parties :

A la base de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été au service de la partie défenderesse du 15 novembre 2001 jusqu'au 30 juin 2021. Suite à son licenciement avec préavis intervenu en date du 28 décembre 2020, l'employeur aurait omis de lui régler l'indemnité de départ de trois mois à laquelle elle pourrait prétendre en raison de son ancienneté.

Entretemps cette indemnité aurait été réglée.

Elle explique qu'elle aurait en principe dû reprendre son poste de travail le 8 mars 2021 après une longue maladie, mais que l'employeur l'aurait licenciée auparavant, en la dispensant de prester son préavis se terminant le 30 juin 2021.

Sur base de la fiche de salaire du mois de février 2021, elle pourrait prétendre à 104,73 heures de congé reporté de l'année 2020, congé auquel il y aurait lieu de rajouter 72 heures de congé légal de l'année 2021.

En tenant compte du congé reporté et du congé de l'année 2021, elle pourrait prétendre à 176,73 heures, correspondant à une indemnité de $176,73 \times 22,6144$.- euros /heure = 3.996,64.-euros. Elle verse à l'appui de ses revendications un courriel que l'ancien gérant entretemps décédé, lui a fait parvenir en date du 1^{er} mars 2021, ainsi que les fiches de salaire du mois de novembre 2020, et janvier 2021 à juin 2021.

Elle soutient ensuite que son ancien employeur n'aurait pas tenu compte de l'article 10 de la convention collective applicable aux termes duquel les salariés ayant une ancienneté supérieure à 15 années consécutives, pourraient prétendre à un jour de congé supplémentaire par année.

Ayant une ancienneté de 19 ans au moment de son licenciement, elle demande au tribunal de faire droit à sa demande et de retenir qu'elle pourrait prétendre à 4 jours de congé supplémentaire, soit à $4 \times 22,6144 = 361,84$.-euros.

L'employeur serait encore resté en défaut de lui régler la totalité de la gratification à laquelle elle aurait droit pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021. Elle demande de ce fait sur base de l'article 22.1 de la convention collective applicable et en tenant compte de son mi-temps, la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 100.-euros par année (2018, 2019, 2020) ainsi que la somme de 150.-euros pour l'année 2021, soit en total la somme de 450.-euros.

L'employeur de son côté s'oppose aux demandes de la requérante, en soutenant que la requérante aurait été en congé de maladie pendant une longue période, maladie qui n'aurait plus été prise par la Caisse Nationale de Santé en charge à la fin de son engagement.

Il aurait partant été obligé de trouver un remplacement pour PERSONNE1.).

Suivant accord avec l'ancien gérant de la société défenderesse, PERSONNE2.), il aurait été convenu qu'elle devait prendre l'intégralité de son congé au courant de son préavis.

L'employeur formule une offre de preuve pour établir la réalité de cet accord entre l'ancien employeur et la partie demanderesse.

Il conclut ensuite à la prescription triennale de la demande en paiement de la gratification pour les années 2018, 2019 et 2020 et demande au tribunal de ne pas faire droit à la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La requérante conteste tout accord entre parties en relation avec le congé restant dû et demande au tribunal de déclarer l'offre de preuve irrecevable pour défaut de pertinence

Appréciation :

Quant à l'indemnité de départ

Sur base des pièces versées par la partie défenderesse, il est établi que l'indemnité de départ réclamée a été réglée entretemps.

La demande est partant à déclarer non fondée.

Quant à l'indemnité pour congé non pris

La requérante réclame au titre de son décompte 176,73 heures de l'année 2020 et de l'année 2021. Elle réclame finalement 4 jours de congé sur base de la convention collective. Elle conteste un prétendu accord entre parties, s'oppose à l'offre de preuve, et verse à l'appui de ses contestations un courriel que son ancien employeur lui a adressé en date du 1^{er} mars 2021.

Feu PERSONNE2.) n'aurait à aucun moment voulu imposer du congé à son ancienne salariée, ce qui résulterait du fait qu'il n'aurait pas mentionné ledit congé dans le courriel en question.

L'employeur de son côté soutient que PERSONNE1.) aurait été d'accord à prendre l'intégralité de ses jours de congé pendant son préavis, afin de pouvoir bénéficier d'une dispense de travail durant la période de préavis restante. Il formule une offre de preuve et verse les fiches de salaire à l'appui de ses contestations.

Aux termes de l'article L.233-10 du code du travail, le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

En l'espèce, la salariée conteste tout accord de prendre les jours congé au courant de son préavis.

Il appartient partant à l'employeur d'établir l'accord en question, ce qu'il reste cependant en défaut de faire.

En effet l'offre de preuve par témoins présentée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. est à rejeter pour défaut de pertinence dès lors qu'elle manque de toute précision quant aux les circonstances de temps et de lieux du prétendu entretien et quant aux conditions précises de l'accord, c'est-à-dire à partir de quelle date le prétendu accord aurait joué et combien d'heures de congé la requérante disposait jusqu'à quelle date.

La société défenderesse ne produit par ailleurs aucun document ou pièce établissant une quelconque demande de congé ou accord de la requérante à un congé imposé.

En revanche, il résulte du courriel que feu PERSONNE2.) a envoyé en date du 1^{er} mars 2021 à PERSONNE1.) que « du ges vun eis vum 8/3 bis den 30/6 bezuelt an brauchts net schaffen ze kommen », de sorte que l'employeur avait accordé à la requérante une dispense de travail.

L'employeur n'a toutefois pas mentionné une condition pour pouvoir bénéficier d'une dispense de travail.

Sur base des développements qui précèdent, il n'est pas établi que PERSONNE1.) ait pris un quelconque congé à sa demande ou avec son accord pendant son préavis.

La demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris est partant à déclarer fondée pour le montant réclamé non contesté en tant que tel de 3.996,41.- euros.

Aux termes de l'article 10.2 de la convention collective de travail pour le secteur des garages et carrosseries au Luxembourg, « en outre, un jour de congé supplémentaire lié à l'ancienneté dans l'entreprise est garanti à tous les salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté complète portant les congés à 28 jours. »

Dans la mesure où la requérante a été engagée par contrat à durée indéterminée du 15 novembre 2001, l'ancienneté supérieure à 15 ans est établie.

L'employeur n'établit pas, pièces à l'appui, qu'il aurait accordé à sa salariée le jour de congé supplémentaire, de sorte que sa demande est à déclarer fondée.

Quant à la gratification

L'employeur soulève en premier lieu la prescription de la demande.

En vertu des articles 2277 du code civil et L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans.

L'article 2244 du code civil prévoit qu'« une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile. »

L'action en justice n'ayant, en l'espèce, été introduite par requête déposée qu'en date du 3 février 2023, il y a lieu de constater que les gratifications déchuées en date du 3 février 2020, soit les primes relatives aux années 2018 et 2019 sont prescrites.

En ce qui concerne finalement la prime des années 2020 et 2021, il y a lieu de se référer à l'article 22.1 de la convention collective de travail pour le secteur des garages et carrosseries au Luxembourg, aux termes duquel « tous les salariés reçoivent une gratification annuelle :

- pour les salariés administratifs (tels que définis à l'article 3.2.) la gratification s'élève à 600.-euros ;
- pour les salariés manuels qui-à cause de leur ancienneté élevée ont dépassé la grille des salaires tarifaires, la gratification s'élève à 450.-euros ;
- pour les autres salariés, la gratification s'élève à 400.-euros par an. »

Dans la mesure où la requérante a, selon les débats à l'audience, revêtu une fonction administrative, et qu'elle a travaillé à mi-temps, elle peut prétendre à une prime de 300.-euros par année.

Ayant touché pour l'année 2020 que la somme de 199,99.-euros, sa demande est à déclarer fondée pour le montant de $300-199,99= 100,01$.-euros.

L'employeur n'établissant par ailleurs pas avoir réglé la prime de l'année 2021, sa demande est encore à déclarer fondée pour le montant de $300 / 2= 150$.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.), et de lui allouer à titre d'indemnité de procédure la somme fixée ex aequo et bono à 300.-euros.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il convient dès lors d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) pour cause de prescription pour autant qu'elle a trait au paiement des gratifications pour les années 2018 et 2019 ;

déclare la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité de départ non fondée ;

déclare la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité de congé non pris fondée à hauteur de (3.996,41 + 361,84 =) 4.358,25.-euros ;

déclare la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement de la gratification pour les années 2020 et 2021 fondée à hauteur de (100,01 + 150 =) 250,01.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l . à payer à PERSONNE1.), la somme de (4.358,25 +250,01 =) 4.608,26.-euros avec les intérêts légaux à partir du 17 août 2022, date de la mise en demeure jusqu'à solde ;

déclare la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 300.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l . à payer à PERSONNE1.), la somme de 300.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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 la Président à ce délégué, assistée du greffier Monique GLESENER, 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

Monique GLESENER