

Audience publique du 22 décembre 2011

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

X., demeurant à F-(...), (...),

- **partie demanderesse** - représenté par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, 5, boulevard Royal (L-2449),

et :

la société anonyme SOC1.) LUXEMBOURG s.a., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions;

- **partie défenderesse** - représentée par Maître Hervé MICHEL, en remplacement de Maître Catherine DESSOY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, 31, rue d'Eich (L-1461),

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 03 juin 2010, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 08 juillet 2010, date à laquelle l'affaire fut fixée au 03 mars 2011, puis successivement refixée au 14 juillet 2011 et au 20 octobre 2011, date à laquelle elle fut utilement retenue.

Les parties y furent entendues en leurs explications et moyens.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré.

A l'audience du 20 octobre 2011, le tribunal du travail prononça la rupture du délibéré et refixa l'affaire au 03 novembre 2011.

A l'audience du 03 novembre 2011, le tribunal du travail reprit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 3 juin 2010, **X.)** a fait convoquer son employeur, la société anonyme **SOC1.)** Luxembourg SA (ci-après la société anonyme **SOC1.)),** devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, à l'effet de voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée à la minute du présent jugement pour en faire partie intégrante.

La demande, régulièrement introduite quant à la forme et au délai, est recevable.

Sur les arriérés de salaire

Au soutien de sa demande, **X.)** fait valoir qu'il est au service de la société anonyme **SOC1.),** d'abord en qualité d'aide-opérateur, puis d'opérateur-holder, et qu'il est inhérent à ce travail posté de travailler habituellement de nuit, le dimanche et les jours fériés légaux. Il précise que l'entreprise fonctionne en continu sur un régime de quatre tournées et qu'il fait partie de l'équipe C.

Il est constant en cause que chaque année, en décembre, l'entreprise communique un planning annuel aux salariés pour l'année suivante.

X.) explique qu'il était incapable de travailler pour cause de maladie pendant la période allant du 16 février 2009 au 19 avril 2009.

Faisant grief à son employeur de ne pas lui avoir payé le montant correspondant aux majorations pour travail de nuit et de dimanche échues pendant cette période bien que l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail prévoit le droit du salarié incapable de travailler au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail pendant la période de conservation légale et que les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés légaux en feraient partie intégrante, il demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer de ce chef le montant réduit à l'audience de 2.484,16.- € à 776,01.- €, suivant décompte actualisé produit en cause.

L'article 121 - 6., (3), alinéa 2, introduit au Code du travail par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et dispose « Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte ».

Les parties sont en désaccord sur la portée de la définition du droit du salarié malade à la conservation légale du salaire. Elles sont plus particulièrement en litige sur la question de savoir si les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés sont des éléments de salaire qui entrent en compte pour la détermination du montant du salaire maintenu par l'employeur pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie du salarié.

La société anonyme **SOC1.)** s'oppose à la demande en faisant valoir, dans une note de plaidoiries dont elle a donné lecture à l'audience, que les débats parlementaires ayant abouti à la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique se seraient largement focalisés sur l'alignement de l'indemnité pécuniaire de maladie prestée en vertu du régime de sécurité sociale et le salaire à payer par l'employeur pendant la période de « continuation » légale de la rémunération du salarié malade. Elle se réfère ensuite à un passage de l'avis du 19 février 2008 du Conseil d'Etat selon lequel l'accord trouvé au cours des négociations avec les partenaires sociaux prévoit que feront partie de la base de calcul le salaire de base ainsi que les avantages et compléments résultant du contrat de travail et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié.

Le tribunal du travail observe, à cet égard, « que L'article L. 121 - 6, (3), alinéa 2, du Code du travail, tel qu'il a été adopté, n'a pas été complété du bout de phrase « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié ». Une interprétation du texte de loi par rapport à la formulation « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié » ne peut être retenue car il n'y a pas lieu de rajouter à la loi ». (cf., Tribunal du travail, Esch-sur-Alzette, 31 mars 2011, répertoire n° 919/11)

Dans sa note, la société anonyme **SOC1.)** expose encore que la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale et la Commission du Travail et de l'Emploi ont noté « En ce qui concerne la continuation du paiement du salaire par l'employeur, la commission n'a pas suivi la voie préconisée par le Conseil d'Etat consistant à introduire une base de calcul uniforme du montant de la rémunération payée par l'employeur et de l'indemnité pécuniaire versée par la Caisse de maladie. La commission souligne qu'il s'agit en fait de la conséquence logique du principe du statut unique de baser la continuation de la rémunération sur le système applicable depuis de longues années pour les employés privés, un système n'ayant jamais donné lieu à des contestations » (cf., Doc. parl., n° 5750-14, p.14).

Soutenant que l'article 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, précité, « ne fait que transposer aux ouvriers le régime auparavant applicable aux seuls employés privés », la société anonyme **SOC1.)**, tout en admettant - à bon escient - qu'il est probable que sous le régime applicable aux employés privés avant l'introduction de la loi du 13 mai 2008, la question du paiement des majorations pour travail de nuit et de dimanche en cas de maladie du salarié ne se soit jamais posée étant donné que « la prestation par des employés d'heures le dimanche ou la nuit était un phénomène assez rare », affirme qu'il appartiendrait à la partie demanderesse de prouver que sous l'ancienne législation, « les employés privés étaient, en cas de maladie, en droit de percevoir, outre leur traitement de base, d'éventuels suppléments pour travail de nuit ou travail de dimanche » et ce « au titre du maintien du salaire intégral » et qu'il ait existé une pratique en ce sens.

La société anonyme **SOC1.)** conclut que « faute par la partie adverse de démontrer que le régime auparavant applicable aux seuls employés privés et désormais étendu aux ouvriers par la loi du 13 mai 2008, impose le paiement des suppléments de salaire en cas de maladie (au titre du maintien du salaire intégral), la demande du requérant est à rejeter en son principe ».

Comme l'exprime déjà la maxime « iura novit curia », la partie demanderesse peut requérir l'application de la loi au cas d'espèce par le juge sans devoir rapporter la preuve de la règle juridique, que ce soit dans sa teneur en vigueur ou dans celle déjà abrogée, ni de la manière

dont celle-ci est mise en œuvre. En effet, la règle de droit et son application ne peuvent être considérés comme des éléments de fait du litige.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

La société anonyme **SOC1.)** s'oppose encore à la demande adverse en faisant valoir que contrairement à la thèse défendue par la partie demanderesse, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés, ne seraient pas liées à l'organisation du temps de travail mais auraient pour finalité de compenser la « pénibilité » résultant pour le salarié travaillant en cycle continu des rythmes lui imposés. Elle ne conteste pas que le demandeur était prévu de poste de nuit, de dimanche et les jours fériés pendant la période litigieuse, mais estime néanmoins que **X.)** ne saurait prétendre au paiement des majorations y afférentes car, étant malade pendant cette période, il ne devait pas s'exposer aux sujétions résultant de cet horaire de travail éreintant.

Même si la notion de « pénibilité » n'a pas encore trouvé, du moins dans notre droit, de consécration législative, la société anonyme **SOC1.)** n'a pas tort de dire que les majorations de salaire pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés, permettent de compenser le fait que le salarié doit travailler en équipes successives alternantes, y compris de nuit, donc selon un horaire de travail plus ingrat qu'un horaire de travail diurne « normal ».

Toutefois, c'est à tort qu'elle en déduit que ces majorations ne seraient plus dues au salarié si celui-ci, bien que prévu de poste de nuit, le dimanche ou un jour férié, tombe malade pendant la période en question et, de ce fait, n'a pas « effectivement presté » de travail dans ces conditions particulières.

En effet, si l'objet essentiel du contrat de travail est la fourniture d'une prestation de travail contre le paiement d'une rémunération et que, le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, le salaire n'est dû, en principe, qu'en contrepartie d'une prestation effective de travail, le législateur a précisément apporté une dérogation à ce principe, et ce sans distinction selon les conditions de travail particulières dans lesquelles le travail aurait dû être presté, en introduisant l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, par lequel il a imposé à l'employeur de poursuivre le paiement du salaire pendant la période de conservation légale nonobstant l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade.

Parce que l'exécution du contrat de travail, donc l'obligation d'une « prestation effective de travail », est de par la volonté du législateur suspendue à l'égard du salarié malade tandis que l'employeur n'est pas exonéré de ses obligations, celui-ci reste tenu de payer les majorations afférentes aux heures majorées qu'il a commandées au salarié par le biais d'un plan d'organisation du travail préalablement établi.

« A supposer, pour les besoins de la discussion, que la partie défenderesse, en se référant à une « prestation effective de travail », ait entendu faire valoir que les majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne deviennent exigibles qu'à la condition que le salarié soit physiquement présent au lieu du travail, il convient de noter que la cause des majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne tient pas à une présence effective du salarié au poste de travail mais à l'organisation du temps de travail ». (cf., Tribunal du travail, Esch-sur-Alzette, 31 mars 2011, répertoire n° 919/11)

En effet, contrairement à certaines primes servant, par exemple, à combattre l'absentéisme du personnel en récompensant, selon les modalités convenues, la présence effective du salarié au lieu de travail, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié, sont la contrepartie, en termes de rémunération, des conditions de travail irréductiblement liées à l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

La société anonyme **SOC1.)** s'oppose enfin à la demande adverse en faisant valoir qu'il ressort de l'avis du Comité de Coordination tripartite du 28 avril 2006 que les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour réaliser la convergence du statut des employés privés et celui des ouvriers, tout en retenant que la réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières pour l'économie dans son ensemble. Or, obliger l'employeur de payer au salarié malade les majorations de salaire pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié, sur le fondement de l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, aboutirait à un accroissement considérable des charges financières de l'entreprise.

Cet argument est à écarter. En effet, si le tribunal du travail, de par son appartenance au pouvoir judiciaire, doit appliquer la loi, il ne doit cependant pas prévoir les conséquences, notamment en termes de coût économique, résultant de son application.

Le montant réduit à l'audience n'étant pas critiqué par la partie défenderesse, il y a lieu, compte tenu des considérations antérieures, de dire la demande fondée à concurrence de 776,01.- €.

Sur les autres demandes

L'équité commande de ne pas laisser à la charge de **X.)** l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer afin de faire valoir ses droits en justice.

Eu égard à la nature et à l'issue du litige, le tribunal du travail dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer au montant de 1.000.- € l'indemnité de procédure revenant à **X.)** sur le fondement de l'article 240 du nouveau Code de procédure civile.

En application de l'article 148, alinéa 3, du même code, l'exécution provisoire de la condamnation au paiement des salaires échus est de droit.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société anonyme **SOC1.)** aux dépens, conformément à l'article 238 du même code.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme;

donne acte à **X.)** de la réduction de sa demande;

la dit fondée à concurrence du montant de 776,01.- €;

partant, condamne la société anonyme **SOC1.)** Luxembourg SA à payer à **X.)** le montant de 776,01.- €, majoré des intérêts au taux légal à partir du 3 juin 2010, jour du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde;

condamne la société anonyme **SOC1.)** Luxembourg SA à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 1.000.- €;

condamne la société anonyme **SOC1.)** Luxembourg SA aux dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Marie-Paule BILDORFF, juge de paix, président,
Nathalie WAGNER, assesseur-employeur,
Alain PERSICO, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière assumée,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Marie-Paule BILDORFF, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.