

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1119/23
E-TRAV-84/22

Audience publique du 5 juin 2023

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 :

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

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Jean-Benoît MINYEM, en remplacement de Maître Gilles PLOTTKE, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Alex ENGEL, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 27 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 novembre 2022.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 24 avril 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 27 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- | | |
|--------------------------------|------------|
| - Prime d'intéressement 2019 : | 2.750,00 € |
| - Prime de déplacement : | 2.420,00 € |
| - Dommage moral : | 9.632,20 € |

soit en tout 14.802,20 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le requérant demanda finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 24 avril 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative à la prime de déplacement à 2.915 €;
- diminua sa demande relative au préjudice moral à 9.509,74 €

Il réclama encore un montant de 1.561,38 € au titre de la prime d'intéressement de l'année 2020.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 5 avril 2017, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Project manager » à partir du 5 juin 2017.

Il explique que suivant courrier du 29 juin 2020, il a démissionné de son poste de travail avec effet au 31 juillet 2020, le préavis légal ayant par la suite été abrégé d'un commun accord des parties au 24 juillet 2020.

PERSONNE1.) reproche tout d'abord à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé ses primes d'intéressement pour les années 2019 et 2020.

Il réclame à ce titre un montant de 2.750 € pour l'année 2019 ainsi qu'un prorata de 1.561,38 € pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 24 juillet 2020, fin de son préavis.

A l'appui de ladite demande, PERSONNE1.) fait valoir :

- qu'aux termes de son contrat de travail d'avril 2017, il devait toucher - en plus de sa rémunération fixe, d'un salaire variable, d'une prime d'accueil et de tickets restaurant - une participation aux résultats sous forme de gratification ;
- que dans ledit contrat, les parties n'ont convenu d'aucune autre condition concernant le versement de cette prime ;
- que toutefois, aux termes d'un « Récapitulatif des prestations et primes » datant du 23 octobre 2017, l'employeur a décidé que ladite prime était purement discrétionnaire, que son paiement était lié à l'approbation par la direction du groupe SOCIETE2.) et que pour y être éligible, il fallait non seulement faire partie du personnel depuis plus d'un an mais encore être toujours au service de la société au jour de son paiement ;
- que ce même document prévoyait encore que la prime due était calculée au prorata du temps effectivement travaillé ;
- qu'en l'espèce, le requérant, embauché au courant de l'année 2017, a touché la prime de l'année 2018 en 2019 conformément aux modalités prévues dans la note du 23 octobre 2017 ;
- que contre toute attente, la société a par la suite refusé le paiement de la prime de l'année 2019 alors même que ladite prime a été payée

aux autres membres du personnel, répondant par là même aux critères de constance, de fixité et de généralité ;

- que c'est à tort que l'employeur refuse le paiement de ladite prime en se prévalant des conditions fixées par la note du 23 octobre 2017, ledit document ayant procédé à des modifications unilatérales en défaveur du salarié sans respecter la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail ;
- que le requérant n'ayant jamais signé d'avenant à son contrat, lesdites dispositions en sa défaveur sont à annuler dans la mesure où elles lui sont préjudiciables ;
- que c'est encore à tort que l'employeur se prévaut de la circonstance que le salarié ne faisait plus partie de l'entreprise au moment du paiement de la gratification ;
- qu'en effet, aux termes du procès-verbal de la réunion avec la délégation du personnel du 8 novembre 2018, l'employeur a admis que la prime de l'année N devait en principe être versée en mars ou en avril de l'année N+1 ;
- que la prime d'intéressement réclamée pour l'année 2019 devait dès lors être payée en mars/avril de l'année 2020, soit à un moment où le requérant était encore aux services de son employeur ;
- que sur base d'une simple communication orale, le paiement de ladite prime a toutefois été reporté - de manière unilatérale et à la seule initiative de l'employeur - au mois d'octobre/novembre 2020, soit après la cessation du contrat de travail ;
- que cette annonce n'a fait l'objet d'aucune confirmation ou information écrite ;
- que ce report unilatéral, qui ne remet nullement en cause le paiement effectif de la prime, ne saurait préjudicier aux droits du salarié ;
- que ce dernier y a dès lors droit alors qu'il a travaillé toute l'année 2019 aux côtés de ses collègues qui ont touché cette même prime et qu'il a ainsi contribué aux bons résultats de l'entreprise qui ont donné lieu à cette prime ;
- qu'en refusant de lui payer la prime due, l'employeur a créé une « différence d'égalité de traitement » non justifiée par des critères pertinents, la clause invoquée par l'employeur s'apparentant à une clause abusive ;

- qu'en ce qui concerne la prime pour l'année 2020, PERSONNE1.) est également en droit de la réclamer et ce au prorata de sa présence, soit du 1^{er} janvier 2020 au 24 juillet 2020 ;
- qu'en effet, il est admis en jurisprudence que « *si le salarié quitte l'entreprise avant le paiement de la prime, (...) cette dernière (dès lors qu'elle doit être versée) est due au prorata* » ;
- que le requérant peut dès lors prétendre au prorata de sa prime pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 24 juillet 2020, soit un montant évalué à 1.561,38 €

PERSONNE1.) estime ensuite avoir droit à une prime de déplacement pour 53 jours, soit une somme de (53 x 55 € =) 2.915 €

A cet égard, il fait plaider :

- qu'aux termes du « Récapitulatif des prestations et primes » du 23 octobre 2017, une prime journalière de 55 € est attribuée aux personnel y visé pour tous les déplacements relatifs à des installations de scanners ;
- qu'il résulte de la note que cette prime est due pour compenser les conditions de travail relatives aux missions effectuées durant les déplacements pour les installations de scanners ;
- que ni le contrat de travail, ni aucun avenant ultérieur n'exclut le requérant, en sa qualité de « Project manager », du droit au paiement de ladite prime ;
- qu'aux termes de l'article L. 121-3 du Code du travail, les parties liées par un contrat de travail peuvent y déroger par un accord particulier dans un sens plus favorable au salarié ;
- que le requérant peut ainsi bénéficier des dispositions plus favorables de la note du 23 octobre 2017 qui accorde pareille prime aux salariés pour compenser la pénibilité liée aux déplacements ;
- qu'en effet, à de nombreuses reprises, PERSONNE1.) a pris l'avion en compagnie de ses collègues de travail et partagé les mêmes conditions de déplacement qu'eux ;
- que le requérant faisait par ailleurs partie du département dont tous les membres ont pour but d'installer des scanners ;
- que dès lors, le refus de l'employeur de payer au salarié la prime touchée par les autres membres du groupe n'est pas fondé et objectif.

PERSONNE1.) fait finalement valoir qu'en raison du refus de la société défenderesse de lui payer les montants dus, il a subi un préjudice moral.

Il réclame à ce titre le paiement d'un dédommagement correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 4.754,87 =) 9.509,74 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle fait valoir qu'aux termes de la note du 23 octobre 2017, signée « pour accord » par les deux représentants de la délégation du personnel, toutes les primes réclamées par le requérant constituent des paiements purement discrétionnaires dans le chef de l'employeur et qui ne sont pas susceptibles de donner lieu à des droits acquis.

Elle explique encore qu'il résulte de cette même note qu'en ce qui concerne plus particulièrement la prime d'intéressement, celle-ci n'est due qu'aux seuls salariés se trouvant toujours à son service au moment du paiement de la prime.

La société défenderesse considère tout d'abord que les susdites clauses sont d'usage et qu'elles sont parfaitement valables.

Elle s'oppose encore à la nullité de ces clauses, demandée à l'audience sur base de l'article L. 121-7 du Code du travail, pareille demande étant irrecevable pour constituer une demande nouvelle. A titre subsidiaire, elle estime qu'il n'y a pas lieu de prononcer pareille nullité sur base de la disposition légale invoquée, la prime d'intéressement n'étant pas prévue au contrat de travail du requérant de sorte que l'employeur était parfaitement en droit, au moment d'accorder pareille prime dans sa note, de l'assortir d'un certain nombre de conditions sans que celles-ci ne puissent être considérées comme étant défavorables au salarié. Elle reproche finalement à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté la « procédure pour la nullité » d'une modification unilatérale en sa défaveur.

Considérant dès lors que toutes les dispositions de sa note du 23 octobre 2017 sont parfaitement valables, la société défenderesse estime que c'est à juste titre qu'elle a refusé à PERSONNE1.) le paiement de la prime d'intéressement de l'année 2019.

Elle fait en effet valoir que ladite prime a été payée à la fin du mois d'octobre 2020, soit à un moment où le requérant ne faisait plus partie de l'entreprise alors qu'il avait démissionné, l'employeur n'y étant dès lors pour rien.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conteste encore être responsable du fait que le paiement de ladite prime n'est intervenu qu'au courant du mois d'octobre 2020, l'employeur

ayant en effet, aux termes de ladite note, dû attendre l'approbation de la prime, en octobre 2020, par la direction du groupe SOCIETE2.) dont elle fait partie.

Elle conteste encore que le comportement lui reproché soit constitutif d'une discrimination injustifiée, le salarié n'ayant tout simplement pas respecté la condition objective selon laquelle il devait être salarié au moment du paiement de la prime.

L'employeur conclut dès lors au débouté de la demande relative à la prime d'intéressement de l'année 2019.

En ce qui concerne la demande relative à la prime de l'année 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut tout d'abord à son irrecevabilité pour constituer une demande nouvelle.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à la demande pour les mêmes motifs que ceux exposés en rapport avec la prime de l'année 2019. Elle conteste encore la jurisprudence concernant le paiement proratisé de la prime, la décision invoquée n'étant applicable que pour les éléments de salaire mais non pour les gratifications laissées, tel qu'en l'espèce, à l'appréciation discrétionnaire de l'employeur.

En tout état de cause, elle fait valoir qu'aucune prime n'a été payée pour l'année 2020 en raison des mauvais résultats de l'entreprise de sorte que le salarié ne saurait pas non plus y prétendre.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose ensuite à la demande relative à la prime de déplacement.

Elle explique qu'aux termes de la note du 23 octobre 2017 et du procès-verbal de la réunion avec la délégation du personnel du 8 novembre 2018, la prime revendiquée constitue une prime d'installation de machine qui ne concerne dès lors que les installateurs ainsi que certains ingénieurs dans le cadre des déplacements y visés.

Elle estime partant qu'en sa qualité de « Project manager », le requérant n'y a pas droit, ses déplacements occasionnels auprès de la clientèle ayant par ailleurs été expressément exclus du champ d'application de ladite note et du paiement de la prime y prévue.

La société défenderesse fait finalement valoir que le salarié était bien conscient qu'il n'avait pas droit à cette prime, cette circonstance lui ayant été bien expliquée au moment de son embauche et le requérant n'ayant d'ailleurs jamais réclamé quoi que ce soit à cet égard.

En tout état de cause, elle demande à voir limiter toute condamnation éventuelle de ce chef au montant de 440 € dus pour les seuls déplacements du mois de juin 2019, les autres primes de déplacement étant prescrites, la requête n'ayant été déposée qu'en mai 2022.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose finalement à la demande relative au préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail du 5 avril 2017, PERSONNE1.) s'est trouvé aux services de la société défenderesse en qualité de « Project manager » pendant la période du 5 juin 2017 au 24 juillet 2020.

Au dernier stade de ses conclusions, il réclame à son ancien employeur le paiement d'une prime d'intéressement pour les années 2019 et 2020 (au prorata) ainsi qu'une prime de déplacement. Il demande encore la réparation du préjudice moral qu'il affirme avoir subi suite au refus de l'employeur de payer les montants dus.

Quant à la prime d'intéressement :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 2.750 € à titre de prime d'intéressement pour l'année 2019 ainsi qu'un montant proratisé de 1.561,38 € pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 24 juillet 2020.

➤ La recevabilité de la demande :

L'employeur conclut à l'irrecevabilité de la demande relative à la prime de l'année 2020, celle-ci ne figurant pas dans la requête introductive et constituant dès lors une demande nouvelle.

Il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article 53 du Nouveau code de procédure civile, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originellement, et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question non en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande (en ce sens : Cour d'appel, 1^{er} mars 2010, n°33715 du rôle).

En l'espèce, la requête du 27 mai 2022 ne contient pas de demande relative à la prime d'intéressement de l'année 2020, seule la prime d'intéressement de l'année 2019 y ayant étant réclamée.

Contrairement à l'argumentation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., la demande relative à la prime de l'année 2020 ne modifie toutefois pas l'instance principale et n'introduit pas un nouveau litige différent du premier, qui concerne le paiement de cette même prime pour l'année 2019, de sorte qu'elle a un rapport, un « lien suffisant » avec la demande initiale et qu'elle aboutit uniquement à un élargissement de l'instance déjà engagée et non pas à un nouveau procès.

La demande relative à la prime d'intéressement de l'année 2020 est dès lors à déclarer recevable.

➤ Le bien-fondé de la demande :

Les parties sont en désaccord sur la nature de la prime d'intéressement, le salarié faisant valoir qu'il s'agit d'un élément de salaire que l'employeur s'est engagé de payer dans le contrat de travail du 5 avril 2017 et au paiement duquel il ne pourra se soustraire en invoquant les dispositions de la note du 23 octobre 2017, alors que l'employeur se base sur cette même note du 23 octobre 2017 pour conclure à l'existence d'une simple gratification laissée à sa libre discrétion.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que la gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle 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.

A défaut d'engagement exprès, le salarié doit rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance nécessaires, d'après la jurisprudence établie, pour pouvoir constituer un usage constant.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail signé entre parties qu'outre les éléments de salaires énumérés à l'article 2 dudit contrat :

« Mr PERSONNE1.) bénéficiera par ailleurs des avantages suivants :

- Tickets restaurant*
- Participation aux résultats de l'entreprise ».*

Aux termes de la note émise par l'employeur en date du 23 octobre 2017 et qui a été signée « pour accord » par les représentants de la délégation du personnel :

« Le salarié est susceptible de percevoir une prime variable évaluée selon les résultats financiers de la société, selon les modalités définies par la Direction ».

Ladite note indique encore que *« la délivrance de cette prime (...) ne constitue pas un acquis dans le chef du salarié »* et que pour y être éligible, le salarié doit *« être employé de SOCIETE1.) au moment du jour du paiement de la prime »*.

Ledit document indique finalement les modalités de calcul de la prime sur base d'un rapport entre le bénéfice d'exploitation avant impôts et le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise.

Le tribunal constate que tant la « participation aux résultats » prévue au contrat de travail que la « prime d'intéressement » faisant l'objet de la note du 23 octobre 2017 concernent des avantages accordés au salarié, non pas en fonction de ses prestations ou de l'atteinte de ses objectifs personnels, mais des chiffres réalisés par l'employeur.

La société défenderesse n'a pas fait état de différences entre l'élément de salaire prévu au contrat et la gratification discrétionnaire prétendument mise en place au moyen de la note, se contentant d'affirmer que la « prime d'intéressement » n'était pas prévue au contrat.

Dans la mesure toutefois où il paraît peu probable - et que l'employeur n'a d'ailleurs pas affirmé - que son intention était de faire bénéficier PERSONNE1.) de deux gratifications distinctes fondées toutes deux sur les résultats de l'entreprise, le tribunal admet que la « prime d'intéressement » dont les modalités ont été fixées dans la note du 23 octobre 2017 ne constitue rien d'autre que la « participation aux résultats » dont elle a entendu faire bénéficier le salarié aux termes de son contrat de travail.

Aux termes dudit contrat, l'employeur s'est dès lors engagé, d'après les modalités prévues dans la note, à faire participer le salarié aux bénéfices de l'entreprise, cette participation constituant partant un élément du salaire sur lequel l'employeur ne peut plus, sans l'accord du salarié, revenir.

La « prime d'intéressement » constituant dès lors un élément du salaire contractuellement prévu, les critères de généralité, de constance et de fixité auxquels s'est référé le salarié sont à rejeter pour défaut de pertinence.

La prime d'intéressement constituant un élément du salaire, le requérant reproche à son ancien employeur d'avoir, par sa note du 23 octobre 2017 et sans respecter les dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail, soumis cet élément de salaire à des conditions qui lui sont défavorables et d'avoir ainsi procédé de manière unilatérale à une modification en sa défaveur d'un élément essentiel du contrat.

L'employeur ayant invoqué ladite note à l'audience afin de se soustraire à ses obligations contractuelles, PERSONNE1.) demande la nullité des dispositions ainsi adoptées en sa défaveur.

La société défenderesse estime qu'il s'agit là d'une demande nouvelle irrecevable.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originale, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Contrairement aux plaidoiries de l'employeur, le tribunal considère qu'en demandant la nullité de la modification en sa défaveur, le requérant n'a pas formulé de demande nouvelle mais qu'il a - dans le cadre de sa demande en paiement de la prime réclamée dans la requête - fait état d'un simple moyen destiné à contrer l'argumentation que l'employeur a développé à l'audience sur base de ladite note en rapport avec le caractère purement discrétionnaire de la prime y prévue.

Le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société défenderesse est dès lors à rejeter.

En ce qui concerne le bien-fondé de la demande en nullité, il y a lieu de rappeler que l'article L. 121-7 du Code du travail dispose que :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.

(...) ».

Contrairement dès lors au salarié qui, conformément au troisième alinéa dudit article, conteste la validité au fond de la modification unilatérale lui notifiée dans les conditions et formes de la loi et qui refuse pareille modification en faisant constater que ce refus vaut résiliation imputable à l'employeur, partant licenciement susceptible d'un recours judiciaire conformément à la procédure instituée par le Code du travail, le salarié qui, tel qu'en l'espèce, conteste la validité formelle de la modification unilatérale en se prévalant d'une violation des conditions de forme et de délais prévues aux articles L.124-2, L.124-3 et L.124-10 du Code du travail n'a pas l'obligation d'avoir au préalable procédé à sa démission et à la résiliation de son contrat de travail.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse reproche au salarié de ne pas avoir respecté la « procédure qui existe pour la nullité », l'employeur n'ayant d'ailleurs pas autrement développé son argumentation à l'audience en expliquant à quelle procédure il entendait se référer.

Pour être sujette à l'article L.121-7 invoqué par le requérant, la modification effectuée par l'employeur doit être unilatérale, elle doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail et elle doit avoir été opérée en défaveur du salarié.

En effet, l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L. 121-7 à une modification non substantielle du contrat de travail de son salarié (Cour d'appel, 5 juin 2003, n°26144 du rôle).

En cas de contestation, il incombe au salarié de prouver que son ancien employeur a unilatéralement et de manière substantielle modifié son contrat de travail en sa défaveur.

En l'espèce, il est constant en cause qu'aucun avenant n'a été signé suite à la conclusion du contrat de travail.

Il n'a par ailleurs été ni prouvé, ni même allégué que le salarié aurait marqué son accord au contenu de la note du 23 octobre 2017, la circonstance invoquée que ladite note a été signée « pour accord » par la délégation du personnel, sans pour autant que l'employeur en ait tiré aucune conclusion juridique, n'étant pas de nature à permettre à la société défenderesse de se soustraire aux engagements pris à l'égard du salarié dans le cadre de son contrat de travail.

Il s'ensuit qu'indépendamment de la question de savoir si les clauses invoquées sont d'usage et si leur validité a été reconnue par la jurisprudence, l'employeur - en soumettant la « participation aux résultats » prévue au contrat de travail aux conditions énoncées dans sa note du 23 octobre 2017 et en refusant ainsi le paiement de la prime y prévue au motif notamment qu'elle est discrétionnaire et que le salarié ne respecte pas les conditions - a procédé à une modification unilatérale du contrat du travail.

Pour être soumise à la procédure de l'article L. 121-7 du Code de travail, la modification unilatérale doit encore porter sur un élément substantiel du contrat.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminées à contracter.

A l'inverse, une modification n'est qu'accessoire soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

En décrétant dans sa note du 23 octobre 2017 que la participation aux résultats n'était pas un droit acquis, qu'elle était soumise à l'approbation de la direction du groupe et que seuls y étaient éligibles les salariés se trouvant toujours à ses services au moment du paiement, l'employeur a modifié les conditions d'attribution d'un élément du salaire, qui constitue manifestement un élément essentiel du contrat de travail en raison de son caractère alimentaire et vital.

Il y a donc bien eu modification d'un élément substantiel dudit contrat.

En soumettant finalement la « participation aux résultats » à toute une série de conditions et en restreignant ainsi les droits du salarié à toucher la rémunération contractuellement convenue, l'employeur a encore procédé à une modification en défaveur du salarié.

Pareille modification ayant été effectuée sans respecter la procédure de l'article L. 121-7 du Code de travail, cette modification est à déclarer nulle.

La nullité des modifications irrégulièrement notifiées n'a d'autre conséquence que celle de ne pas faire perdre au salarié les avantages de son contrat antérieur.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) peut se prévaloir de son droit de « participation aux résultats » prévue au contrat, l'employeur n'ayant pas contesté l'existence d'un bénéfice pour l'année 2019.

Le montant réclamé au titre de la prime de l'année 2019 n'ayant pas été contesté et résultant par ailleurs des propres pièces de l'employeur (pièce n°2 de Maître Alex ENGEL), la demande afférente est à déclarer fondée pour le montant de 2.750 €.

Le salarié n'ayant pas versé le récépissé de dépôt de sa mise en demeure du 18 novembre 2021, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande justice.

En ce qui concerne la prime de l'année 2020, l'employeur s'oppose à la demande en faisant notamment valoir qu'en raison des mauvais résultats de l'entreprise, aucun membre du personnel n'a reçu de prime.

Le salarié estime pour sa part qu'il peut prétendre au prorata de la prime touchée pour l'année 2019. Il n'a pas autrement pris position à l'audience par rapport à l'absence de résultats suffisants de l'entreprise.

Dans la mesure où il résulte de sa propre requête que PERSONNE1.) a admis que si la prime d'intéressement de l'année 2019 a été versée aux autres membres du personnel, aucune prime n'a été payée au courant de l'année 2020 qui a « (...) été une exception au regard des mauvais résultats enregistrés par la société en raison de la pandémie », le tribunal considère que le salarié n'a pas établi l'existence des conditions nécessaires au bien-fondé de sa demande.

La demande relative au prorata de la prime d'intéressement de l'année 2020 est dès lors à rejeter.

Quant à la prime de déplacement :

Le requérant estime avoir droit à une prime de déplacement.

Il se réfère, quant au principe de sa demande, à la note du 23 octobre 2017 en faisant valoir qu'il doit bénéficier des dispositions plus favorables que l'employeur y a établies en faveur des salariés y visés et dont il estime faire partie.

La société défenderesse s'oppose à la demande, faisant valoir que l'ensemble des primes visées dans la note du 23 octobre 2017 constituent des libéralités purement discrétionnaires. Elle conteste encore que les conditions d'attribution de pareille prime soient données dans le chef du salarié. Elle conclut finalement à la prescription triennale de toutes les revendications échues antérieurement au mois de juin 2019, la requête du salarié n'ayant été déposée qu'en date du 27 mai 2022.

Dans un souci de logique juridique, il y a d'abord lieu d'analyser le moyen tiré de la prescription de la prime réclamée.

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* ».

Le salarié n'ayant fait état d'aucun acte interruptif et sa requête n'ayant été déposée qu'en date du 27 mai 2022, d'éventuelles primes échues avant le 27 mai 2019 sont à considérer comme étant prescrites.

En l'espèce, il résulte du tableau versé parmi les pièces du requérant (pièce n°12 de Maître Gilles PLOTTKE) qu'abstraction faite des primes réclamées pour le mois de juin 2019, toutes ses revendications sont relatives à des primes échues avant le 27 mai 2019 (juillet 2017 à septembre 2017, décembre 2017 à février 2018, août 2018 et septembre 2018, décembre 2018 et avril 2019).

Il y a partant lieu d'accueillir l'exception de la prescription triennale et de constater que la demande de PERSONNE1.) est irrecevable pour cause de prescription pour autant qu'elle a trait au paiement des primes antérieures au mois de juin 2019.

Quant au fond, l'employeur fait valoir que les primes dont le paiement est réclamé constituent des libéralités laissées à la libre discrétion de l'employeur.

Il est constaté en cause que le contrat de travail du salarié est muet quant à l'existence d'une prime de déplacement.

Aux termes du point 2.4 de la note du 23 octobre 2017 invoquée par le salarié :

« Une prime journalière de 55 € est attribuée aux employés, à l'exclusion des membres du management, mid-management, commerciaux ou employés susceptibles de percevoir une rémunération complémentaire, pour tous les déplacements relatifs à des installations de scanners ; il est à noter que les autres déplacements (pour formation, réunion, écoles) n'ouvrent pas droit à cette indemnité.

Cette dernière est accordée par SOCIETE1.) au personnel concerné, pour compenser les conditions de travail relatives aux missions effectuées durant les déplacements pour les installations de scanners (longues attentes, délais...).

La prime de déplacement est versée pour toutes les journées travaillées chez un client. (...) ».

Le tribunal constate que contrairement aux autres primes visées aux points 2.1, 2.2 et 2.3, que les salariés y visés sont simplement « susceptibles » de percevoir ou au paiement desquelles ils sont « éligibles », il ne résulte pas des dispositions spécifiques relatives à la prime de déplacement que son paiement était censé avoir été laissé à la libre discrétion de l'employeur.

L'argumentation principale de la société défenderesse est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) explique ensuite que dans la mesure où ni son contrat de travail, ni aucun autre avenant ultérieur ne l'exclut, en sa qualité de « Project manager », du droit au paiement de ladite prime, il peut prétendre au paiement de pareille prime pour 53 jours de déplacement conformément au prédit tableau.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conteste que le salarié fasse partie du personnel pouvant prétendre au paiement de ladite prime.

Au vu des contestations de l'employeur, il appartient dès lors, conformément aux règles générales en matière de preuve, au requérant de prouver le bien-fondé de sa demande.

Or, PERSONNE1.) n'a pas prouvé qu'en sa qualité de « Project manager », il a effectué des déplacements relatifs à des installations de scanners et qu'il ait été soumis à ces occasions aux conditions de travail que l'employeur entendait compenser au moyen de la prime instituée par la note du 23 octobre 2017.

Le salarié n'a par ailleurs donné aucune explication par rapport aux pièces annexées à son tableau (ce dernier n'ayant pas non plus été expliqué) de sorte qu'il n'a pas établi l'obligation dont il réclame l'exécution.

Sa demande relative aux déplacements de juin 2019 laisse dès lors d'être prouvée de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant aux dommages et intérêts :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral qu'il affirme avoir subi suite au refus injustifié de l'employeur de payer les montants dus.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande, aucun préjudice n'ayant été établi.

Le requérant n'ayant pas établi en quoi le non-paiement de la prime de 2019 lui a causé un préjudice moral, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

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 échue » 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 y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

lui **d o n n e** encore **a c t e** de sa demande relative à la prime d'intéressement de l'année 2020 ;

d é c l a r e irrecevable pour cause de prescription la demande de PERSONNE1.) relative aux primes de déplacement antérieures au mois de juin 2019 ;

d i t la demande relative à la prime d'intéressement de l'année 2019 fondée ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.750 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 27 mai 2022, jusqu'à solde ;

d i t que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à la prime d'intéressement de l'année 2020 recevable mais non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative aux primes de déplacement du mois de juin 2019 et aux dommages et intérêts pour préjudice moral non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d i t les demande respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

o r d o n n e l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

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