

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1467/23
E-TRAV-196/22

Audience publique du 10 juillet 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 Clémence REMIER, en remplacement de Maître Sanae IGRI, avocats à Pétange,

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 Azédine LAMAMRA, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 15 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 9 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 mars 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 19 juin 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 15 novembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., 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 le montant de 4.479,49 € à titre d'indemnité pour le congé non pris, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore 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 requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 19 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.168,40 €. Elle réclama encore une indemnité de procédure de 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 1^{er} juillet 2015, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « monteur ».

Il explique que par courrier du 12 mars 2020, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 15 mars 2020 au 15 mai 2020.

Il explique encore que d'après le solde de tout compte établi par l'employeur au courant du mois de juin 2020, ce dernier lui aurait payé les montants de 1.257,80 € et de 589,48 €, le salarié expliquant toutefois n'avoir reçu que ce dernier paiement.

PERSONNE1.) reproche actuellement à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé l'intégralité du congé non pris.

Il fait ainsi valoir que d'après ses fiches de salaire des mois de janvier 2020 et de février 2020, l'employeur a entendu reporter à l'année 2020 les jours de congé non pris des années 2018 et 2019.

Le requérant estime dès lors pouvoir prétendre aux 239,92 heures de congé indiqués sur la fiche de salaire du mois de février 2020.

Il estime encore pouvoir prétendre pour la période du 1^{er} mars 2020 au 15 mai 2020 à un congé supplémentaire de 5,2 jours.

Il estime finalement que dans la détermination de l'indemnité due pour le congé non pris, il y a lieu de prendre en compte le salaire horaire de 17,8960 € indiqué sur ses fiches de salaire des mois de mai 2019 à août 2019 et non le salaire moindre de 15,0763 € pris en compte par l'employeur, le salaire horaire ayant en effet été augmenté.

PERSONNE1.) estime dès lors que - compte tenu des 589,48 € payés par l'employeur – il peut prétendre à un solde de (5.068,07 – 589,48 =) 4.479,49 € du chef de son congé non pris.

Il conclut finalement à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur, ladite demande ne prenant pas sa source dans le contrat de travail.

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

Elle considère que dans la détermination de l'indemnité due, c'est à juste titre qu'elle a pris en compte le salaire horaire de 15,0763 €.

En ce qui concerne le report du congé, la société défenderesse conteste avoir mis en place un système de report illimité des jours de congé non pris.

Elle considère ainsi que le salarié ne saurait prétendre en 2020 au paiement des 125,30 heures de congés non pris de l'année 2018, ces derniers n'ayant été reportés ni en 2019, ni a fortiori en 2020.

Elle admet en revanche le report à l'année 2020 du congé non pris de l'année 2019 (soit 79,96 heures), auquel elle rajoute le congé de l'année 2020 (soit 77,99 heures), soit en tout un solde de congé non pris de 157,95 heures.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait finalement valoir que contrairement aux allégations du salarié, elle a non seulement procédé au paiement d'un montant de 589,48 € mais qu'elle a encore payé un montant supplémentaire de 1.257,80 €.

Elle considère ainsi qu'en procédant au paiement de la somme de (589,48 + 1.257,80 =) 1.847,28 € nets, elle a tout payé de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame finalement de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.168,40 €.

A l'appui de cette demande, elle fait valoir qu'au courant de l'année 2019, dans le cadre d'une action sociale d'entreprise destinée à faire bénéficier ses salariés de conditions de remise très avantageuses, elle a fait l'avance d'un achat groupé de barbecues auprès de l'un de ses fournisseurs. Elle reproche au requérant de ne jamais avoir effectué le paiement de sa part, documenté par une facture du 29 mai 2019 versée parmi ses pièces, de sorte qu'elle conclut à la condamnation de ce dernier.

Ledit achat ayant été réalisé à l'occasion de la relation de travail et ayant été réservé aux seuls salariés, elle conclut à la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de sa demande.

Motifs de la décision :

Le congé non pris :

PERSONNE1.) considère que compte tenu de ses congés reportés des années 2018 et 2019, il disposait à la fin du mois de février 2020 de 239,92 heures de congé, auquel il rajoute 5,2 jours de congé pour la période du 1^{er} mars 2020 au 15 mai 2020, date de la fin de son préavis. Après déduction d'un montant de 589,48 € qu'il admet avoir reçu, il réclame le paiement d'un montant de 4.479,49 € au titre du solde du congé non encore pris.

L'employeur, qui ne conteste pas le report du congé de l'année 2019, conteste tout report illimité du congé et estime que le salarié ne saurait plus prétendre en 2020 à son congé de l'année 2018. Il fait encore valoir que contrairement aux allégations adverses, le salarié a reçu un deuxième paiement de 1.257,80 € de sorte que tout a été payé.

Les parties sont finalement en désaccord sur le montant du salaire horaire qu'il y a lieu de prendre en considération dans le cadre de la détermination de l'indemnité due.

➤ Quant aux heures de congé :

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 233-9 du Code du travail :

« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année le quel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours ».

Par ailleurs, l'alinéa 1^{er} de l'article L. 233-10 du même code prévoit que :

« 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. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit ».

Il s'ensuit que le salarié doit prendre son congé au cours de l'année de calendrier, conformément à L. 233-9, alinéa 1^{er} du Code du travail afin d'éviter la prescription, sauf à en obtenir le report conformément à l'article L. 233-10, alinéa 1^{er}, auquel cas il doit le prendre jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (cf. Cour d'appel, 1^{er} février 2001, n°24510 du rôle ; Cass., 26 mai 2005, n°36/05).

Cependant, l'employeur peut renoncer à la prescription du congé soit expressément soit en laissant s'installer un usage (cf. Cour d'appel, 16 janvier 2002, n°25246 du rôle ; Cour d'appel, 23 mars 2006, n°29917 du rôle ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n°32144 du rôle ; Cour d'appel, 4 février 2010, n°34020 du rôle).

L'usage dont question ci-dessus peut être valablement prouvé par les fiches de salaire remises par l'employeur au salarié (cf. Cour d'appel, 17 juin 2010, n°29917 du rôle).

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire des mois de mai 2019 à août 2019 que contrairement aux allégations de la société défenderesse à l'audience, le congé non-pris de l'année 2018 (soit 125,30 heures) a été reporté à l'année 2019.

Ainsi, il résulte de la fiche de salaire du mois d'août 2019 (pièce n°9 de Maître IGR) que le salarié disposait à la fin dudit mois d'un solde de 139,94 heures de congé, soit le congé reporté de l'année 2018 (125,30 heures) cumulé avec le congé de l'année en cours (146,64 heures) duquel l'employeur a déduit le congé d'ores et déjà pris au courant de cette même année (soit 139,94 heures).

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, le salarié ne disposait dès lors plus à partir du mois d'août 2019 d'aucun congé de l'année 2018, tout le congé reporté (125,30 heures) ayant été pris (139,94 heures).

Il s'ensuit que le solde de congé existant à la fin de l'année 2019 et figurant sur la fiche de salaire du mois de décembre 2019 (soit 205,26 heures : pièce n°10 de Maître IGRI) correspond au seul congé légal de l'année en cours (c'est-à-dire de l'année 2019).

L'employeur ayant admis le report du congé de l'année 2019 à l'année 2020, la question de la prescription ou de la perte du congé de l'année 2018 ne se pose dès lors pas.

Au début de l'année 2020, le salarié disposait dès lors d'un solde reporté de 205,26 heures de congé, auquel il y a lieu de rajouter le congé acquis au courant de l'année 2020.

A cet égard, l'article L. 233-12 du Code du travail dispose que :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier

(...) ».

Le salarié ayant été aux services de l'employeur jusqu'au 15 mai 2020 inclus, il peut prétendre pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 15 mai 2020, qui comporte quatre mois de travail entiers au sens de l'article L.233-12, à $(17,33 \times 4 =) 69,32$ heures de congé qu'il y a lieu de rajouter au congé reporté de l'année 2019.

PERSONNE1.) disposait dès lors à la fin de sa relation de travail d'un solde de congé non pris de $(205,26 + 69,32 =) 274,58$ heures de congé.

➤ Quant à l'indemnité due :

En vertu de l'article L. 233-12, alinéa 3 du Code du travail :

« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».

Or, les parties sont en désaccord sur le taux horaire à prendre en considération, le salarié se prévalant d'une augmentation du salaire horaire à 17,8960 € depuis le mois de mai 2019 alors que l'employeur demande l'application d'un taux horaire de 15,0763 €.

Aux termes du contrat de travail, le salarié a été embauché moyennant une rémunération horaire brute de 14 € à l'indice 775,17.

Il s'ensuit que le salaire horaire invoqué par l'employeur correspond au salaire de base augmenté conformément à l'évolution de l'indice (14 € à l'indice 775,17 = 15,0763 € à l'indice 834,76).

S'il est vrai que les fiches de salaire des mois de mai 2019 à août 2019 invoquées par le requérant (pièce n°9 de Maître IGRI) indiquent un taux horaire plus élevé de 17,8960 €, cette seule circonstance n'est toutefois pas de nature à confirmer l'existence d'une augmentation de salaire, le taux horaire indiqué ne correspondant d'ailleurs pas au salaire mensuel payé en fonction des heures prestées.

Le tribunal constate encore qu'à partir du mois de septembre 2019, le taux horaire figurant sur les fiches de salaire correspond à nouveau au salaire de base tel qu'indexé (soit 14,7086 à l'indice 814,40, respectivement 15,0763 à l'indice 834,76 à partir du mois de janvier 2020), sans que cette circonstance n'ait donné lieu de la part du salarié à une demande en paiement d'arriérés de salaire.

Le tribunal considère dès lors que dans la détermination du montant dû, il y a lieu de tenir compte du taux horaire indexé découlant du contrat de travail.

Le requérant peut dès lors prétendre au paiement d'un montant de (274,58 heures x 15,0763 € =) 4.139,65 € bruts.

➤ Quant aux paiements réalisés :

L'employeur explique avoir procédé, du chef de l'indemnité de congé due, à deux paiements de respectivement 589,48 € et 1.257,80 €, soit en tout la somme de 1.847,28 € nets.

Le requérant conteste le paiement de 1.257,80 €, ledit montant figurant certes sur le solde de tout compte préparé par l'employeur en date du 18 mai 2020 mais ne lui ayant jamais été versé.

Il résulte des avis de débit versés par la société défenderesse (pièce n°3 de Maître LAMAMRA) que cette dernière a procédé aux paiements suivants :

- un montant de 589,48 € en date du 19 mai 2020,
- un montant de 1.257,80 € en date du 2 septembre 2020,

soit en tout la somme de 1.847,28 € nets.

Il résulte encore des fiches de salaire non périodiques du mois de mai 2020 (pièce n°2 de Maître LAMAMRA) que la somme ainsi payée correspond - après déduction d'une correction d'impôt figurant sur l'une desdites fiches - au montant brut de 2.381,30 € que l'employeur considérait (à tort) devoir payer au salarié du chef du congé non encore pris des années 2019 et 2020.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant brut de (4.139,65 – 2.381,30 =) 1.758,35 € bruts.

La demande reconventionnelle :

L'employeur réclame le paiement d'un montant de 2.168,40 € du chef d'un barbecue livré au salarié dans le cadre d'un achat groupé réservé au seul personnel.

PERSONNE1.) conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de cette demande.

En vertu de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, « *Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.*

(...) »

Les juridictions du travail sont des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des affaires qui leur sont réservées par la loi.

Pour entraîner la compétence de cette juridiction d'exception, il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat (cf. Cour d'appel, 10 mai 1994, n°16274 du rôle).

Force est de constater que la créance dont se prévaut la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. concerne des marchandises achetées par son ancien salarié auprès d'elle.

Il ne résulte ni du dossier, ni des explications fournies à l'audience que la créance invoquée trouve son origine dans le contrat de travail signé entre parties.

Le tribunal du travail est partant incompétent pour connaître de la demande de l'employeur.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 300 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, l'employeur ne saurait prospérer dans sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 présent 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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle tendant au paiement d'un montant de 2.168,40 €;

d i t la demande de PERSONNE1.) fondée à concurrence du montant de 1.758,35 € bruts ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.758,35 € bruts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 15 novembre 2022, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 300 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € ;

d i t la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

o r d o n n e l'exécution provisoire du présent 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.