

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 409/24
E-TRAV-121/23

Audience publique du 19 février 2024

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 Marie MALDAGUE, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement dénommée ALIAS1.) S.A., 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Lorraine CHERY, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 mai 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 9 octobre 2023.

Après une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 15 janvier 2024.

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,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 12 mai 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société anonyme ALIAS1.) S.A. (actuellement dénommée SOCIETE1.) S.A., ci-après : la société SOCIETE1.) 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 le montant de 5.084,32 € à titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux tel que spécifiés au dispositif de ladite requête.

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

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 15 janvier 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara maintenir sa demande.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle 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 :

PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 29 mars 2007, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'« Agent de transfert ».

Il considère que cette relation contractuelle se trouve soumise à l'application de la convention collective de travail des salariés de banque.

Le requérant fait valoir que pendant la période de janvier 2020 à décembre 2022, l'employeur n'a rémunéré les heures de travail qu'il a prestées les jours fériés tombés un jour de la semaine qu'à concurrence de 200%, alors qu'il estime qu'aux termes de la susdite convention collective, elles auraient dû l'être à hauteur de 300%.

A l'appui de son argumentation, PERSONNE1.) explique qu'aux termes de la convention collective de travail, le salarié a droit, pour chaque heure prestée un jour

férié légal, à son « salaire horaire normal (100%) » - défini comme étant le résultat obtenu en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois - auquel il y a lieu d'ajouter la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majorée de 100%, c'est-à-dire à son salaire horaire normal majoré de 200%.

Or, le requérant fait valoir que seule la majoration de 200% a été payée, l'employeur ayant omis de verser le « salaire horaire normal (100%) ».

Le requérant conteste à cet égard l'interprétation de l'employeur d'après lequel le « salaire horaire normal (100%) » correspondrait au salaire mensuel de base, ce dernier étant de toute façon dû même en l'absence d'une prestation de travail pendant le jour férié légal.

PERSONNE1.) estime ainsi que les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un système plus favorable que le droit commun, ce dernier ne prévoyant que le paiement d'une majoration de 200% en sus du revenu mensuel de base.

Il considère que son interprétation est confirmée par la circonstance que le salaire mensuel de base n'est qu'une donnée du « salaire horaire normal (100%) » tel que ci-dessus défini, les deux notions ne pouvant dès lors constituer des synonymes.

Il estime qu'elle se trouve encore confirmée par un tableau récapitulatif des majorations inséré dans la convention collective, ledit tableau indiquant clairement pour chaque heure prestée un jour férié une majoration de 200% et, avec le cumul, une rémunération de 300%.

Dans ce contexte, le requérant fait valoir qu'en comparant les données du prédit tableau aux fiches de salaire émises par l'employeur, l'on constate que pour les heures supplémentaires, les heures travaillées le dimanche, les heures prestées au cours des jours fériés bancaires ainsi que les heures prestées la nuit (c'est-à-dire pour toutes les heures à supplément autres que les heures prestées un jour férié légal), l'employeur a payé – en plus du salaire mensuel de base – le salaire horaire normal (100%) et la majoration prévue.

Elle s'oppose à l'argumentation de l'employeur - qui entend rejeter cette comparaison au motif que les heures supplémentaires, contrairement aux heures litigieuses, sont des heures prestées en sus de l'horaire normal de travail - les heures prestées par le requérant ayant justement été prestées un jour où il aurait normalement dû chômer en raison du jour férié.

Considérant dès lors que la somme de 10.168,64 € payée par l'employeur au titre de la seule majoration de 200% est insuffisante et lui reprochant de ne pas avoir payé, malgré mise en demeure du 17 février 2023, le « salaire horaire normal (100%) », PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société défenderesses à lui payer la somme de $(10.168,64 : 2 =) 5.084,32$ €.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle soulève *in limine litis* l'irrecevabilité de la demande pour libellé obscur, la requête ne contenant aucune indication compréhensible quant au quantum réclamé et l'employeur n'ayant ainsi pas pu préparer sa défense.

Elle soulève encore la prescription triennale des salaires antérieurs au 12 mai 2020, le requérant n'ayant déposé sa demande que le 12 mai 2023 et la mise en demeure du 17 février 2023 ne constituant pas un acte interruptif.

La société défenderesse conteste ensuite le principe et le quantum de la demande adverse.

Elle fait ainsi valoir que conformément aux conventions collective de travail successivement applicables, les heures fériées revendiquées par le salarié – c'est-à-dire des heures prestées en semaine et donc dans le cadre de son horaire de travail normal - sont à rémunérer d'une part au moyen du « salaire normal (100%) » déjà compris dans le revenu mensuel de base, et d'autre part au moyen de la majoration de 200%.

Elle considère que le raisonnement adverse - tendant à se voir rémunérer lesdites heures par un « salaire normal (100%) » ainsi que par une majoration de 200% en plus du revenu mensuel de base - reviendrait à rémunérer de telles heures à concurrence de 400%.

Or, elle estime qu'il résulte clairement de la convention collective de travail que lesdites heures ne sont à rétribuer qu'à concurrence de la somme totale de 300%.

Elle estime que la définition du « salaire horaire normal (100%) » comme étant le salaire obtenu en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois - n'est pas de nature à contredire son raisonnement, ces derniers éléments de salaire étant de toute façon payés et la convention collective étant dès lors respectée.

Elle estime encore que le raisonnement adverse tendant à comparer le régime des heures prestées un jour férié en semaine à celui des heures supplémentaires est erroné, ces dernières venant en sus de l'horaire de travail normal prévu au contrat, contrairement aux heures fériées prestées en semaine pendant lesquelles le salarié aurait de toute façon normalement dû travailler.

La société SOCIETE1.) considère que son interprétation est confirmée par les exemples chiffrés figurant dans la convention collective.

Elle fait valoir que son raisonnement a encore été validée par l'SOCIETE2.), celle-ci lui ayant confirmé que la commune intention des parties n'était pas de déroger au droit commun.

Elle renvoie par ailleurs à un extrait du site de l'SOCIETE3.) aux termes duquel le système de rémunération des heures fériées établi par la convention collective est conforme au droit commun.

La société défenderesse conteste dès lors que le régime institué soit plus favorable que les dispositions légales prévues à l'article L.232-7 (2) du Code du travail.

La société SOCIETE1.) considère finalement qu'en cas de doute quant à l'interprétation de la convention collective, il y a lieu de procéder, conformément à l'article 1162 du Code civil, à une interprétation en faveur de l'employeur qui a contracté l'obligation.

A titre subsidiaire et en tenant compte de la prescription triennale, elle demande à voir limiter toute condamnation à un montant maximum de 4.568,28 €.

Elle s'oppose finalement à l'exécution provisoire du jugement, la demande afférente n'étant pas motivée.

Motifs de la décision :

Quant au libellé obscur :

A l'audience publique du 15 janvier 2024, la société SOCIETE1.) a soulevé l'exception du libellé obscur en reprochant au requérant de ne pas avoir respecté les dispositions de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande ainsi qu'un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Cette prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures. C'est en effet l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs - à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable - et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Il s'agit encore d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du Nouveau code de procédure civile. Une telle nullité ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit dès lors établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour d'appel, 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle).

Il appartient finalement au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il résulte de la requête que le salarié reproche à l'employeur de n'avoir payé que le revenu mensuel de base ainsi qu'une majoration de 200% pour chaque heure prestée un jour férié légal en semaine.

Il en résulte encore qu'il estime qu'il aurait dû percevoir pour chacune de ces heures fériées, en plus de la rémunération ainsi perçue, le « salaire normal (100%) » correspondant au résultat obtenu en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois.

Le requérant a par ailleurs à suffisance indiqué le raisonnement à la base de ses revendications.

Il a finalement indiqué le montant réclamé, tout en précisant que les sommes réclamées au titre du « salaire normal (100%) » correspondent à la moitié des sommes payées à titre de majoration (200%), étant entendu que l'exactitude de ce dernier montant n'a pas été contesté par la société défenderesse.

La requête introductive comportant dès lors tant l'objet de la demande qu'un exposé sommaire des moyens, l'employeur ne saurait prétendre ne pas avoir pu préparer utilement sa défense de sorte que son moyen tiré du libellé obscur est à rejeter.

Quant à la prescription :

L'employeur soulève ensuite la prescription des revendications antérieures au 12 mai 2020. Il considère plus particulièrement que la mise en demeure du 17 février 2023 ne constitue pas un acte interruptif.

Le requérant s'oppose à ce moyen en faisant valoir qu'il n'a pas procédé par simple mise en demeure mais par sommation d'huissier de justice, ce dernier acte constituant un acte interruptif au sens de l'article 2244 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 2277 du Code civil, les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrivent par trois ans. Cette prescription est reprise par l'article L.221-2 du Code du travail, en vertu duquel « *l'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans...* ».

Aux termes de l'article 2244 du Code civil invoqué par le requérant, « *Une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile* ».

Le commandement peut être défini comme une ultime mise en demeure signifiée au débiteur, reposant sur l'existence d'un titre ouvrant droit au créancier à en poursuivre l'exécution.

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant acte de l'huissier de justice Véronique REYTER du 22 février 2023, intitulé « *Signification de Lettre* », le requérant a fait parvenir à son employeur une lettre de mise en demeure du 17 février 2023 rédigée par son avocat.

Ne s'agissant dès lors pas d'un commandement au sens de l'article 2244 du Code civil, la mise en demeure telle que signifiée par huissier de justice n'est pas susceptible d'interrompre le délai de prescription.

PERSONNE1.) n'ayant déposé sa requête introductive que le 12 mai 2023, les salaires échus avant le 12 mai 2020 sont dès lors à déclarer prescrits.

Les rémunérations ne devenant toutefois exigibles aux termes de l'article L.221-1, alinéa 2 du Code du travail que le dernier jour du mois de calendrier afférent au plus tard, seules les revendications relatives à la période du 1^{er} janvier 2020 au 30 avril 2020 sont à déclarer prescrites.

Quant au bien-fondé de la demande :

Le litige a trait au paiement des heures prestées par le requérant en semaine pendant des jours fériés.

S'il n'a pas été contesté par les parties qu'elles se trouvent soumises à la convention collective de travail des salariés de banque, elles s'opposent en revanche sur l'interprétation qu'il y a lieu de donner aux termes de cette convention et, par voie de conséquence, sur la question de savoir si elle déroge ou non au droit commun dans un sens plus favorable au requérant.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail (et donc les partenaires sociaux) sont toujours autorisées à déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

PERSONNE1.) plaident en faveur d'un régime plus favorable au droit commun tandis que la société SOCIETE1.) considère que les partenaires sociaux n'ont fait que reprendre le régime des heures fériées tel que prévu au Code du travail, il y a lieu de rappeler les différentes dispositions applicables en la matière.

Aux termes de l'article L.232-6 (1) du Code du travail, qui représente le droit commun en matière de rémunération des jours fériés légaux :

« Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. (...) ».

Aux termes de l'article L.232-7 de ce même code :

« (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(...) ».

Aux termes de l'article 18.III.B.a), alinéa 1^{er} des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023, déclarées d'obligation générale par règlements grand-ducaux des 9 novembre 2018 et 14 septembre 2021 :

« Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, le salarié a droit à son salaire horaire normal (100%) tel que défini à l'article 18.I.B.a) de la présente convention auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majoré de 100%, c'est-à-dire son salaire horaire normal majoré de 200% ».

L'article 18.I.B.a) auquel il est renvoyé définit à son tour le salaire horaire normal comme étant celui *« obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^{ème} mois ».*

Il découle de la juxtaposition de ces dispositions que tant le Code du travail que la convention collective accordent au salarié ayant presté des heures fériées en semaine - outre le salaire horaire normal, qui correspond d'après l'article L.232-6 (1) à *« la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées »* et d'après l'article 18 de la convention collective au résultat *« obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^{ème} mois »* - la rémunération des heures effectivement prestées majorée de 100%.

La seule différence consiste dans le fait que la convention collective prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18.I.B.a) dès le niveau du salaire normal tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal *« la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées »*, se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration.

C'est dès lors à tort que le requérant, en se prévalant de la circonstance qu'il ne s'est vu payer que la rémunération de base mensuelle et non le *« salaire normal (100%) »* tel que défini, en déduit qu'il pourrait prétendre - en plus de la rémunération de base mensuelle, de la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que de leur majoration, dont les montants n'ont pas été autrement contestés - au paiement d'un *« salaire normal (100%) »*.

Les exemples cités par PERSONNE1.) ne sont pas de nature à confirmer son argumentation, alors qu'il résulte de la convention collective que le salarié ayant presté des heures fériées en semaine peut prétendre à une rétribution globale de 300% du salaire normal tel que défini à l'article 18.I de la convention collective et non, tel qu'il l'affirme, à 300% dudit salaire en plus de son salaire mensuel de base.

C'est encore à juste titre que l'employeur s'oppose à la comparaison avec les heures supplémentaires alors qu'aux termes de l'article L.211-22 *« est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties ».*

Les heures fériées prestées en semaine ne constituent en effet pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé.

Le même raisonnement est à appliquer en ce qui concerne les heures du dimanche et les heures de nuit, le requérant n'ayant pas prétendu devoir normalement travailler de telles heures.

En ce qui concerne les heures travaillées pendant les jours fériés bancaires (c'est-à-dire le Vendredi Saint ainsi que l'après-midi de la veille de Noël), il ne résulte pas des fiches de salaire des mois d'avril et de décembre des années concernées que le salarié aurait presté de telles heures, respectivement qu'il en aurait obtenu paiement, en plus de son salaire mensuel de base, à concurrence d'une majoration de (100+70 =) 170%.

La demande formulée par PERSONNE1.) n'étant dès lors pas fondée, il y a lieu de l'en débouter.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la rejeter.

La société défenderesse 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, sa demande relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

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 pure forme ;

rejette le moyen tiré du libellé obscur ;

déclare la demande de PERSONNE1.) irrecevable pour cause de prescription en ce qui concerne les salaires réclamés pour la période de janvier 2020 à avril 2020 ;

la **dit** non fondée pour le surplus ;

en déboute ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties sur cette base non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) 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,
Dominique SCHEID, greffière,*

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.