

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 842/24
E-TRAV-99/19 et E-TRAV-142/21

Audience publique du 15 avril 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 Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (anciennement **SOCIETE2.) 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 Lionel SPET, avocat à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 616/22 rendu le 28 mars 2022.

La continuation des débats fut fixée devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 11 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fût refixée au 21 novembre 2022.

Suite à cinq remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 11 mars 2024.

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

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

Revu le jugement répertoire n° 616/22 du 28 mars 2022.

A l'audience publique du 11 mars 2024, à laquelle l'affaire a été retenue en vue de la continuation des débats, le requérant a déclaré augmenter :

- sa demande relative au congé non pris à 1.765,30 ;
- sa demande relative au prorata du 13^{ème} mois de l'année 2018 à 2.270,37 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande relative au congé, PERSONNE1.) explique que suite à la résiliation de son contrat de travail en date du 13 novembre 2018, l'employeur ne lui a payé qu'un montant de 2.500,22 € correspondant à 166,70 heures de congé non pris pour l'année 2018.

Or, il considère que pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 13 novembre 2018, il a droit à (200 heures de congé : $365 \times 317 =$) 173,70 heures de congé.

Le requérant reproche par ailleurs à l'employeur de ne pas avoir tenu compte, dans le calcul du congé dû, des 118,70 heures du congé reporté de l'année 2017 alors pourtant que depuis son embauche, le solde du congé non pris a toujours été reporté d'année en année, même au-delà du 31 mars de l'année suivante.

Il explique finalement que les 24 heures de récupération figurant sur sa fiche de salaire de mai 2018 ont été supprimées bien qu'elles n'aient pas été récupérées, le salarié s'étant trouvé en incapacité de travail continue depuis cette période.

Compte tenu des 32 heures de congé qu'il admet avoir pris en 2018, le requérant estime dès lors qu'à la fin de son contrat de travail, il disposait d'un solde de (173,70 heures de congé annuel + 118,70 heures de congé reportées + 24 heures de récupération – 32 heures de congé pris =) 284,40 heures de congé non pris.

L'employeur n'ayant indemnisé que 166,70 heures, le requérant réclame le paiement d'une indemnité pour 117,70 heures de congé non pris qu'il évalue à (117,70 x 14,9983 =) 1.765,30 €

PERSONNE1.) reproche ensuite à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé son 13^{ème} mois proratisé pour l'année 2018.

A l'appui de cette demande, il explique qu'en décembre 2016 et compte tenu de son embauche à partir du 15 février 2016, il s'est vu payer un 13^{ème} mois proratisé pour 10,5 mois de travail.

Il explique par ailleurs que pour l'année 2017, il a obtenu un treizième mois intégral de sorte que « *tous les critères du droit acquis sont remplis : fixité, habitude et détermination* ».

Ladite prime ne lui ayant pas été payée pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 13 novembre 2018, date de son licenciement, PERSONNE1.) réclame le paiement de son 13^{ème} proratisé mois à hauteur du montant de $(2.594,71 : 12 \times 10,5 =) 2.270,37$ €

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

Elle conteste la demande relative au congé non pris, le requérant n'ayant pas prouvé le report de son congé non pris de l'année 2017.

Elle fait ensuite valoir que même à supposer qu'il y ait eu report des 118,70 heures de congé invoquées, ce congé aurait dû être pris avant le 31 mars 2018 sous peine d'être perdu.

Elle invoque finalement la prescription triennale de la demande, celle-ci n'ayant été formulée que suivant requête du 29 juin 2021.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. s'oppose encore à la demande relative au 13^{ème} mois.

Elle conteste qu'une telle prime ait été promise et contractualisée.

Elle fait au contraire valoir qu'aux termes du contrat signé entre parties, la gratification éventuelle demeurerait à l'entière discrétion de l'employeur de sorte qu'aucun usage constant ou droit acquis n'a pu se créer.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) - qui aux termes de sa requête a été engagé par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 février 2017 - a été abusivement licencié par son employeur avec effet immédiat le 13 novembre 2018.

Il résulte des explications fournies à l'occasion de la continuation des débats que dès avant la signature du prédit contrat de travail, les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pendant la période du 15 février 2016 au 14 février 2017.

Les parties demeurent actuellement en litige en ce qui concerne l'indemnisation du congé non pris ainsi que le paiement du 13^{ème} mois proratisé de l'année 2018.

Quant au congé non pris :

Pour des raisons de logique juridique, il convient d'analyser d'abord le moyen tiré de la prescription triennale.

D'après l'article L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

L'article 2277 du Code civil dispose quant à lui que « *se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié* ».

Suivant l'article L.221-1 du Code du travail, il faut entendre par les termes de salaire et appointements « *la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature* ».

L'indemnisation du congé non pris, à la supposer due, tombe dès lors sous l'application de ladite disposition.

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 (...)* ».

Le contrat de travail n'ayant été résilié que le 13 novembre 2018 et le salarié ayant déposé sa requête en rapport avec le congé non pris dès le 1^{er} juillet 2021, soit endéans le délai de trois ans à partir de l'exigibilité de l'indemnité réclamée, le moyen tiré de la prescription triennale est à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conteste ensuite tout report de congé et fait valoir qu'en tout état de cause, le congé prétendument reporté de l'année 2017 n'a pas été pris avant le 31 mars de l'année 2018.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'en vertu de l'article L. 233-9, alinéa 1^{er} du Code du travail, le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Aux termes de l'article L. 233-10, alinéa 1^{er} dudit code :

« *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 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 (en ce sens : 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).

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire du requérant, qui valent aveu contre l'employeur des mentions qu'elles contiennent, qu'en décembre 2016 PERSONNE1.) disposait d'un solde de 110,70 heures de congé non pris.

Ce solde a été reporté sur la fiche de salaire du mois de janvier 2017 et a continué à figurer sur l'ensemble des fiches de salaire de l'année 2017.

Compte tenu de ce report, du congé légal de l'année 2017 et du congé pris pendant cette même année, le salarié disposait sur sa fiche de salaire de décembre 2017 d'un solde de congé de 118,70 heures qui a été reporté à janvier 2018 et qui figure sur l'ensemble des fiches de salaire de l'année 2018, à l'exception de celle de novembre 2018 établie à la suite de son licenciement.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse fait valoir que le salarié n'a pas établi le report de son congé d'année en année, ce report résultant à suffisance des fiches de salaire émises par l'employeur.

C'est encore à tort qu'elle estime qu'il n'y a plus lieu de tenir compte de ce congé reporté faute d'avoir été pris avant le 31 mars 2018, alors qu'il résulte des fiches de salaire de l'année 2018 que le report figurait sur les fiches de salaire même au-delà du 31 mars de l'année en question.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) réclame la pris en compte de son congé reporté de l'année 2017 à hauteur de 118,70 heures.

Il résulte encore des fiches de salaire soumises à l'appréciation du tribunal que jusqu'en mai 2018, l'employeur y a fait figurer 24 heures de récupération.

Lesdites heures ne figurent plus sur les fiches de salaire ultérieures.

La société défenderesse n'ayant donné aucune explication en ce qui concerne la suppression desdites heures, c'est à bon droit que PERSONNE1.) demande leur prise en compte, l'employeur ayant admis dans sa note de plaidoiries du 3 mars 2022 que le salarié se trouvait en incapacité depuis le 12 mai 2018 de sorte qu'on voit mal comment il aurait pu les récupérer.

PERSONNE1.) reproche finalement à son ancien employeur de ne pas avoir correctement calculé le congé légal de l'année 2018.

L'employeur n'a pas pris position à cet égard.

Aux termes des alinéas 1^{er} et 2 de l'article L. 233-12 du Code du travail :

« 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 (...). Les fractions de

mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier ».

Il s'ensuit que pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 13 novembre 2018 - qui comporte dix mois de travail entiers au sens du prédit article - le requérant peut prétendre à $(25 / 12 \times 10 =)$ 20,83 jours ou 166,67 heures de congé.

L'argumentation du requérant qui réclame un congé plus élevé pour l'année 2018 est dès lors à rejeter.

Au vu de tout ce qui précède et compte tenu du congé que le salarié ne conteste pas avoir pris, PERSONNE1.) disposait donc à la fin de son contrat d'un solde de $(166,67 + 118,70 + 24 - 32 =)$ 277,37 heures de congé non pris.

Aux termes 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 ».

Le salarié aurait dès lors pu prétendre au paiement d'un montant de $(277,37 \times 14,9983 =)$ 4.160,08 €.

L'employeur n'ayant payé qu'un montant de 2.500,22 €, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée à concurrence du solde de 1.659,86 €.

Quant au 13^{ème} mois :

Le requérant reproche encore à l'employeur de ne pas lui avoir payé le prorata de son 13^{ème} mois de l'année 2018. Expliquant qu'il a reçu un tel avantage tant en 2016 (au prorata) qu'en 2017, il conclut à l'existence d'un droit acquis dans son chef.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, l'employeur ne s'étant pas engagé à payer une telle gratification et l'existence d'un droit acquis étant contredit par les dispositions contractuelles.

Il y a lieu de rappeler qu'une gratification ou prime ne constitue une obligation pour l'employeur à l'égard du salarié qu'à condition qu'elle revête les caractères d'un complément de salaire, que toute idée de libéralité lui fasse défaut.

Ainsi, 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.

Pour que le salarié puisse tirer son droit au paiement d'une gratification d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve qu'elle réunit les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnel), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant ou au mode de calcul.

Si le salarié arrive à prouver que ces conditions sont réunies, l'usage constant existe et ceci nonobstant la circonstance que l'employeur affirme que la gratification n'est qu'une libéralité n'ayant aucun caractère obligatoire et que son paiement ne l'engage pas pour l'avenir (Cour d'Appel, 19 décembre 1996, n° 18389 et 18390 du rôle).

En l'espèce, le contrat de travail est muet quant à l'existence d'un 13^{ème} mois de sorte qu'il appartient au requérant de rapporter la preuve que l'obligation dans le chef de l'employeur de payer cette gratification résulte d'un usage constant, respectivement que ledit paiement réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance.

Or, aux termes de l'article 5 du contrat de travail, les parties ont convenu de ce qui suit :

« Une gratification pourra être distribuée par l'employeur à la fin de chaque année. Elle est fonction du résultat de l'exercice et demeure à l'entière discrétion de l'employeur. La gratification a un caractère bénévolé et n'est pas à considérer comme partie du salaire. Elle est essentiellement personnelle et variable et ne saurait être considérée comme un droit acquis ».

Au vu des dispositions claires du contrat de travail qui stipule que le paiement d'une gratification est facultatif dans le chef de l'employeur et ne confère aucun droit acquis pour le salarié qui, par ailleurs, n'a donné aucune explication en ce qui concerne le critère de généralité exigé par la jurisprudence, la demande de PERSONNE1.) est à rejeter.

En effet, si le paiement régulier d'une gratification peut se transformer en un usage constant sur base duquel le salarié peut réclamer le paiement de la gratification comme complément de salaire obligatoire, c'est que cet usage repose sur la présomption que les parties au cours des années se sont mises d'accord à considérer la gratification comme élément de salaire obligatoire. Or, en l'espèce, cela a été exclu expressément par les parties dans le contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 10 février 2011, n° 36232 du rôle).

En signant la clause précitée, non ambiguë, le requérant a marqué dès le début des relations de travail son accord à ce que toute éventuelle gratification devait garder le caractère d'une libéralité, les parties ayant ainsi clairement voulu exclure le 13^{ème} mois du domaine de la rémunération.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'un 13^{ème} mois doit dès lors être déclarée non fondée et est partant à rejeter.

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'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

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

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

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

Il 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 ;**

vidant le jugement répertoire n° 616/22 rendu le 28 mars 2022 ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de ses demandes ;

dit la demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 1.659,86 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.659,86 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1^{er} juillet 2021, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au 13^{ème} mois non fondée ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution ;

condamne 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,
Armand ROBINET, 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.