

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 843/24
E-TRAV-24/23

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 Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 Catherine HORNUNG, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 janvier 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 février 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 15 mai 2023.

Après trois 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 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 25 janvier 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son employeur, la société à responsabilité limitée 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 les montants de :

- Prime de décembre 2020 : 1.975 €
- Prime de décembre 2021 : 1.975 €
- Prime de décembre 2022 : 1.975 €

soit en tout 5.925 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

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

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail prenant effet le 1^{er} septembre 1994, il s'est vu affecter en qualité d'« *ouvrier* » au service mécanique de la société défenderesse.

Il fait valoir que depuis décembre 2015, l'employeur lui a toujours payé une prime de fin d'année.

Ainsi, il explique avoir reçu :

- en décembre 2015 : 2.275 € à titre de « prime convention collective »
- en décembre 2016 : 2.350 € à titre de « prime convention collective »
- en décembre 2017 : 2.425 € à titre de « prime convention collective ».

Le requérant fait ensuite valoir qu'à partir de décembre 2018, l'employeur a commencé à subdiviser la prime en deux parties.

Il explique ainsi avoir continué à toucher :

- en décembre 2018 : 600 € à titre de « prime convention collective » et 1.825 € à titre de « prime suivant performance », soit un total de prime de 2.425 € identique à la prime de 2017 ;
- en décembre 2019 : 450 € à titre de « prime convention collective » et 1.975 € à titre de « prime suivant performance », soit un total de prime de 2.425 € identique aux primes des deux années précédentes.

Le requérant fait finalement valoir qu'à partir de décembre 2020, l'employeur ne lui a plus payé que la seule « prime convention collective » de 450 €.

PERSONNE1.) considère qu'en lui allouant ainsi, en l'absence de disposition contractuelle et pendant plusieurs années de suite un montant de prime identique, voire supérieur d'une année à l'autre, dépassant le montant de la prime effectivement prévue à la convention collective, la gratification payée est à considérer comme un droit acquis respectant les caractères de constance et de fixité.

Il considère encore que dans la mesure où il est le seul à prester son activité au sein de la société, il n'y a pas lieu d'établir le caractère de généralité.

Le requérant fait ensuite valoir qu'en lui retirant cet élément de salaire d'une année à l'autre, l'employeur a procédé à une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté la procédure légale prévue à cet effet par l'article L. 121-7 du Code du travail.

Il estime encore que l'employeur ne saurait justifier cette suppression en se basant sur la convention collective applicable, l'article 22.6 de ladite convention (en réalité : l'article 22.5) disposant que celle-ci ne saurait porter préjudice aux salariés bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant la gratification annuelle.

La procédure légale relative à la modification unilatérale du contrat de travail n'ayant pas été respectée, PERSONNE1.) réclame dès lors le paiement de la somme de (3 x 1.975 =) 5.925 € correspondant au solde des gratifications impayées des années 2020, 2021 et 2022.

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

Elle précise d'emblée que contrairement aux affirmations du salarié, qui a certes été embauché en qualité d'ouvrier, PERSONNE1.) est passé au statut d'employé dès l'année 2011 après avoir été affecté au poste de « *magasinier P.R (pièces de rechange)* ».

Elle conteste que la prime réclamée dite « de convention collective » constitue un élément de rémunération, ladite prime ne résultant ni du contrat de travail, ni de ses avenants, ni d'aucun autre élément du dossier.

Elle conteste encore l'existence d'un usage constant ayant pu donner naissance à un droit acquis, le salarié n'ayant ni établi le caractère de fixité au vu l'évolution des

montants de la gratification, ni le caractère de généralité et n'ayant pas prouvé dans ce contexte qu'il était seul à occuper son poste au sein de l'entreprise.

A titre subsidiaire et à supposer que la prime payée constitue un élément de salaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste qu'il y ait eu modification substantielle du contrat de travail.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse considère que le salarié a accepté ladite modification, PERSONNE1.) n'ayant ni demandé sa nullité, ni contesté les fiches de salaire en temps utile.

Elle précise à cet égard que c'est depuis 2018 que les fiches de salaire comportent une ligne supplémentaire et que le salarié a été informé du dédoublement de la prime payée.

Elle précise encore que ce dédoublement s'imposait alors que, d'une part, la prime dite « de convention collective » ne correspondait pas à la prime effectivement prévue par ladite convention (limitée à un montant de 450 €) et que, d'autre part, l'employeur entendait procéder - suite au rachat par SOCIETE1.) en 2018 des garages « Etoile Citroën » et « Peugeot Rodenbourg » - à une uniformisation du statut de tous les salariés pour le faire correspondre à la prime prévue dans la convention collective.

Elle fait finalement valoir que dans ce contexte, l'employeur a convenu avec le ORGANISATION1.) des modalités à respecter, l'organisation syndicale ayant à cet effet procédé à la publication d'un communiqué relatif à l'accord trouvé au sujet de la prime de performance.

Cet accord n'ayant jamais été remis en cause ni par le ORGANISATION1.), ni par le salarié et ce dernier ayant attendu jusqu'à l'intervention de son avocat en 2022 pour procéder à des réclamations, la société défenderesse conclut au débouté de la demande.

Motifs de la décision :

Le litige porte sur le montant de la prime de fin d'année à laquelle peut prétendre le salarié.

PERSONNE1.) reproche en effet à l'employeur de ne plus avoir payé à partir de l'année 2020 qu'une partie seulement de la « prime convention collective » qu'il touchait auparavant. Il considère que son droit au montant initial de ladite prime résulte d'un usage constant réunissant les caractères de généralité, de constance et de fixité.

La société défenderesse conteste que le salarié puisse prétendre à la partie supprimée de la prime, celle-ci ne résultant ni d'un engagement écrit, ni d'un usage constant respectant les conditions légales pour pouvoir être considérée comme élément de salaire obligatoire.

Le tribunal tient à rappeler qu'une 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.

En l'espèce, il ne résulte pas du contrat de travail signé entre parties que le salarié ait eu droit à une prime.

Le salarié est par ailleurs en aveu et il n'a pas été autrement contesté que la prime initialement payée dépasse le montant de la prime prévue dans la convention collective applicable.

La partie de la gratification réclamée n'est donc pas due en vertu d'un engagement exprès.

A défaut d'engagement exprès, tel qu'en l'espèce, le salarié doit rapporter la preuve que la rémunération réclamée résulte d'un droit acquis, celui-ci présupposant à son tour l'existence d'un usage constant présentant les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnes), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant et quant au mode de calcul.

Si le paiement régulier d'une gratification peut ainsi 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 se sont mises d'accord, au cours des années, à considérer la gratification comme élément de salaire obligatoire.

En effet, d'après la jurisprudence majoritaire au Luxembourg, l'engagement de l'employeur sur base d'un « droit acquis » se fonde sur un engagement implicite de sa part (cf. Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, 4e éd., n° 248, p. 174 et s.).

Au cas où le salarié arrive à prouver que les trois conditions de constance, de généralité et de fixité de la gratification sont réunies, le paiement est dû 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.

Selon la jurisprudence (cf. Cour d'appel, 15 janvier 2015, n°40682 du rôle), le paiement pendant deux années consécutives d'une gratification correspondant chaque fois au salaire du dernier mois de l'année suffit pour établir les caractères de constance et de fixité de la gratification.

Par ailleurs, la généralité de la gratification ne signifie pas qu'elle soit payée à tous les salariés d'une même entreprise ; il suffit qu'elle soit payée à des salariés se trouvant dans la même situation pour faire admettre qu'elle ne présente pas un caractère exceptionnel.

Partant, si une société n'emploie qu'un salarié ou qu'un de ses salariés exécute une fonction unique au sein de cette société, le caractère de généralité du paiement de la gratification est suffisamment établi par le versement des gratifications à ce salarié (Cour d'appel, 15 janvier 2015, op cit.).

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire de décembre 2015 que le requérant s'est vu payer par l'employeur une « prime convention collective » de 2.275 €.

Au courant du mois de décembre 2016, il s'est vu payer une « prime convention collective » de 2.350 €.

Il résulte finalement de la fiche de salaire de décembre 2017 que PERSONNE1.) s'est encore vu payer une « prime convention collective » de 2.425 €, ce qui équivaut approximativement à la prime de l'année 2016 dûment adaptée à l'évolution de l'index.

Au courant des mois de décembre 2018 et de décembre 2019, l'employeur lui a encore réglé à deux reprises ce même montant de 2.425 €, tout en procédant à une ventilation en répartissant le montant payé entre la « prime convention collective » d'une part et une « prime de performance » d'autre part.

Le tribunal considère qu'en payant ainsi au salarié pendant cinq années de suite une prime de fin d'année dont le montant ne varie guère et est d'ailleurs resté identique pendant les trois dernières échéances, l'employeur a laissé s'installer un usage permettant de retenir l'existence d'un droit acquis respectant les caractères de constance et de fixité.

En ce qui concerne le caractère de généralité de la prime et au vu de la spécificité de la fonction exercée par le salarié depuis 2011 - celui-ci ayant d'après les propres déclarations de l'employeur occupé la fonction de « magasinier pièces de rechange » depuis cette date - les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que l'entreprise ait occupé d'autres salariés occupant la même fonction que le requérant, de sorte que le caractère de généralité du paiement de la gratification est suffisamment établi par le versement de la gratification au seul requérant.

Pour être tout à fait complet, la société défenderesse ne saurait par ailleurs contester que le paiement de la gratification n'était pas généralisé au niveau de l'entreprise, alors qu'il résulte de ses propres déclarations que des discussions ont eues lieu avec le ORGANISATION1.) et que ce dernier a émis un communiqué au sujet de l' « accord » trouvé avec l'employeur au sujet des différentes catégories de salariés concernés (soit, d'après ledit communiqué, le service après-vente, le service de préparation VN et VO et du contrôle technique, le service mécanique, le service carrosserie, etc.).

Il s'ensuit qu'en payant la gratification qualifiée de « prime convention collective » sur base des fiches de salaire de décembre 2015, de décembre 2016 et de décembre 2017 et en continuant à payer le montant afférent en décembre 2018 et en décembre 2019, l'employeur s'est implicitement engagé à conférer un caractère obligatoire à la prime payée en lui conférant ainsi la nature d'un droit acquis sur lequel il ne peut plus, sans l'accord du salarié, revenir.

Or, le tribunal constate qu'il résulte des fiches de salaire de décembre 2020, de décembre 2021 et de décembre 2022, que la société défenderesse n'a plus payé qu'un montant de 450 € à titre de « prime convention collective » et supprimant le surplus de la gratification.

PERSONNE1.) estime qu'en supprimant ainsi un élément de salaire obligatoire, l'employeur a procédé à une modification d'une clause essentielle du contrat de travail. L'employeur n'ayant pas respecté la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail, le salarié estime pouvoir prétendre au paiement des montants ainsi supprimés.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste qu'en procédant à la suppression partielle de la prime, elle ait procédé à une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail. Elle estime encore que le salarié a accepté ladite modification en continuant à travailler de 2018 (date de la modification des fiches de salaire) à 2022 sans protester contre les fiches émises et sans demander la nullité de la modification intervenue.

Le tribunal estime tout d'abord qu'en reprochant à la société défenderesse de ne pas avoir respecté la procédure légale applicable en cas de modification unilatérale en défaveur du salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail et en réclamant le paiement de la prime ainsi supprimée, le requérant a implicitement mais nécessairement demandé la nullité de la modification intervenue.

Il y a ensuite lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail :

« 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 ».

Il résulte de cette disposition que la procédure à respecter par l'employeur en cas de modification unilatérale du contrat de travail est soumise aux formes et délais prévus pour le licenciement.

Il en résulte encore que pour être sujette à l'article L.121-7, la modification doit respecter les conditions suivantes :

- elle doit être effectuée de manière unilatérale par l'employeur ;
- elle doit porter sur une clause essentielle du contrat de travail ;
- elle doit être opérée en défaveur du salarié.

Tous les changements opérés dans une relation de travail ne rentrent dès lors pas dans le cadre dudit article, impliquant le respect de certaines formalités de notification.

Ainsi, 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 n'a été ni prouvé, ni même allégué que le salarié ait marqué son accord à voir supprimer, même partiellement, la prime due.

La circonstance que la modification intervenue n'a été opérée que suite à des négociations avec le ORGANISATION1.) qui aurait fait état de « concessions réciproques » n'est pas de nature à permettre à la société défenderesse de se soustraire aux engagements pris, même implicitement.

C'est encore à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir que si la convention collective soumise à l'appréciation du tribunal prévoit le paiement d'une gratification inférieure à celle effectivement touchée au départ, elle dispose toutefois également qu'elle ne saurait « *porter préjudice à un salarié bénéficiant d'autres accord internes plus favorables concernant une gratification annuelle* ».

Il s'ensuit que la modification intervenue a bien été opérée de manière unilatérale par l'employeur.

Il s'agit encore d'une modification d'un élément substantiel du contrat de travail, la suppression portant sur un élément de la rémunération qui représente un caractère alimentaire pour le requérant.

Il est en effet admis en jurisprudence que le caractère essentiel est reconnu de manière constante à toute modification concernant la rémunération, qu'il s'agisse du salaire ou de ses accessoires, qui ne saurait partant être considérée comme simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur (en ce sens : T.T. Esch, 10 juin 2021, rép. n° 1210/21 ; T.T. Lux., 3 février 2023, rép. n° 351/2023).

Il ne saurait finalement être contesté que cette modification est intervenue en défaveur du salarié, ce dernier s'étant vu priver d'un élément de sa rémunération.

Il suit de ce qui précède que pour imposer au salarié la suppression d'une partie de la prime due, l'employeur aurait dû respecter la procédure de modification prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Celle-ci n'ayant pas été respectée alors que la société défenderesse s'est contentée de mettre le salarié devant le fait accompli en lui soumettant des fiches de salaire reprenant les nouvelles modalités de paiement, la modification intervenue est à déclarer nulle.

L'employeur ne saurait reprocher au salarié d'avoir trop tardé pour réclamer contre la modification intervenue et d'avoir ainsi accepté cette dernière.

Il se dégage en effet de l'article L.121-7 du Code du travail que face à une modification substantielle de son contrat de travail, le salarié peut, lorsque les

formes et délais de la notification de la modification substantielle du contrat de travail n'ont pas été respectés, agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition de la démission du salarié et la circonstance qu'il soit resté auprès de son employeur n'implique pas nécessairement acceptation des nouvelles conditions de travail.

L'article L.121-7 du Code du travail ne prévoit pas non plus de délai endéans lequel le salarié, dont les conditions de travail ont fait l'objet d'une révision par l'employeur, doit en demander la nullité.

S'il est admis à cet égard que pareille demande doit être formulée dans un délai raisonnable, parce qu'à défaut de ce faire, il y a lieu de supposer que le salarié a accepté la modification du contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 7 mai 2015, n°40776 du rôle ; Cour d'appel, 26 mars 2015, n°40844 du rôle ; Cass., 28 avril 2016, n°3633 du registre), le tribunal considère toutefois qu'en l'espèce, les éléments du dossier ne permettent pas d'admettre pareille acceptation.

Ainsi, si au courant des années 2018 et 2019, l'employeur a préparé la modification à intervenir en rajoutant une ligne supplémentaire sur la fiche de salaire du requérant, il a toutefois continué à payer des primes d'un montant total correspondant à celui que le salarié s'était vu payer les années antérieures.

On ne saurait dès lors raisonnablement reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir agi dès l'année 2018, celui-ci ayant bien reçu le montant auquel il avait droit.

Ce n'est qu'à partir de décembre 2020 que le salarié s'est vu confronter à la suppression partielle de sa prime.

Ne s'agissant que d'un avantage ponctuel payé en fin d'année, soit à deux reprises au moment de sa réclamation écrite du 21 juillet 2022, on ne saurait admettre que le salarié ait entendu accepter la modification nulle.

Il est de jurisprudence constante que 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 au montant intégral de la prime dite « de convention collective » antérieurement payée de sorte que sa demande, dont le montant de 5.925 € n'a pas été autrement contesté, est à déclarer fondée.

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

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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 d'accorder à PERSONNE1.) de ce chef.

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 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 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 ;**

reçoit la requête en la forme ;

dit la demande fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.925 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 25 janvier 2023, jusqu'à solde ;

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.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.