

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 910/24
E-TRAV-34/23

Audience publique du 22 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 D-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Romain DEL DEGAN, en remplacement de Maître François DELVAUX, 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 Laura CIPRIANO, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 février 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 15 mai 2023.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 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 3 février 2023, 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, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 25.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 10.000,00 € |
| - Perte de l'avantage en nature : | 2.320,45 € |
| - Arriérés de salaire : | 3.000,00 € |

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience publique du 18 mars 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) augmenta sa demande relative au préjudice matériel au montant de 48.621,90 €

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 le paiement 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 prenant effet le 1^{er} mai 2011, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « *Fachberater im Verkaufsgebiet Luxemburg* ».

Il précise que ladite embauche s'est réalisée quasi concomitamment à la création de la société, le salarié ayant ainsi largement participé à son développement sur le marché luxembourgeois.

Le requérant fait ensuite valoir que suivant courrier du 8 juillet 2022, il a été licencié avec le préavis légal du 15 juillet 2022 au 14 janvier 2023.

Suite à sa demande du 13 juillet 2022, il explique avoir reçu un courrier de motivation du 4 août 2022 dont les termes sont reproduits dans la requête annexée à la minute du présent jugement.

Le requérant explique avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 10 août 2022 (en réalité : 12 août 2022), celui-ci étant abusif :

- principalement, pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.415-10 du Code du travail, le salarié ayant occupé le poste de « délégué à la sécurité » ;
- subsidiairement, pour ne pas baser sur des motifs précis, réels et sérieux, le motif de l'absentéisme habituel invoqué par l'employeur n'étant pas de nature à justifier son congédiement et le salarié ayant d'ailleurs repris son travail plusieurs mois avant la fin de la relation de travail.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la somme de 48.621,90 € à titre de préjudice matériel, ledit montant correspondant à la différence – pendant une période qu'il demande à voir fixer jusqu'à son départ en retraite en mars 2026 – entre les salaires qu'il aurait continué à toucher en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage perçus et ceux à percevoir.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €, le requérant précisant à cet égard qu'au vu de son âge (né en 1961), il a dû se résigner à « attendre sa retraite ».

PERSONNE1.) fait ensuite valoir qu'il disposait d'un avantage en nature sous forme d'un véhicule de fonction d'une valeur mensuelle de 464,09 €.

Il explique qu'il a dû restituer ledit véhicule dès le 18 mai 2022, soit avant même son licenciement, de sorte qu'il expose avoir été privé de l'avantage en question pendant une période de huit mois (du 18 mai 2022 au 14 janvier 2023, date de la fin du préavis).

Cette perte n'ayant été prise en charge par la CNS que jusqu'au 15 juillet 2022, le requérant réclame pour la période de juillet 2022 à janvier 2023 (et non jusqu'en octobre 2022 tel qu'indiqué dans sa requête) le paiement d'un montant de [5 mois (sic) x 464,09 =] 2.320,45 €.

PERSONNE1.) explique finalement que depuis l'année 2015, il percevait - en plus de son salaire fixe - une rémunération variable conventionnellement fixée à 1% du chiffre d'affaires global de la société.

Il fait valoir que ce montant, faisant partie de sa rémunération normale et payée sous forme de provision, ne lui a plus été payé de juillet 2022 à novembre 2022, soit pendant une période de cinq mois.

Eu égard au caractère fluctuant de cet élément de salaire, il réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer, sur base d'une moyenne mensuelle évaluée à 600 €, la somme de (5 x 600 =) 3.000 €.

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

Elle conteste l'application des dispositions protectrices de l'article L.415-10 du Code du travail, le salarié n'ayant pas établi sa qualité de « délégué à la sécurité ».

A titre subsidiaire, elle conclut au débouté de la demande formulée sur cette base, le requérant n'ayant pas demandé la constatation de la cessation de son contrat de travail ainsi que l'allocation de dommages et intérêts endéans le délai légal de trois mois prévu à l'article L.415-10.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime par ailleurs que le licenciement est fondé sur des motifs précis.

Elle explique ainsi que le salarié s'est trouvé en incapacité de travail pendant plus de 26 semaines consécutives, les différentes périodes d'absence ayant été clairement identifiées dans la lettre des motifs. Elle considère encore qu'au vu desdites absences, le dysfonctionnement de l'entreprise doit être présumé de sorte qu'elle n'avait pas à fournir de détails en ce qui concerne la désorganisation causée. A titre subsidiaire, elle considère que les conséquences préjudiciables de l'absence ont été indiquées avec une précision suffisante.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs, la société défenderesse renvoie, d'une part, aux certificats médicaux ainsi qu'à l'évolution de son chiffre d'affaires suite à l'absence du requérant. Elle estime que la gêne occasionnée est à présumer. Elle considère finalement qu'au vu de l'état de santé du requérant – qui, contrairement à ses dires, n'a plus jamais repris le travail mais qui a continué à être malade pour finalement faire l'objet d'une décision de reclassement externe – elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de sa part.

La société défenderesse explique, d'autre part, que suite aux absences reprochées, elle a dû constater sur base des pièces versées au dossier que le chiffre d'affaires du requérant était nettement moindre que celui réalisé par le collègue ayant procédé à son remplacement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel en faisant valoir que pendant son préavis, le salarié a continué à toucher sa rémunération, respectivement ses indemnités pécuniaires de maladie. La société défenderesse conteste encore le lien causal entre le préjudice allégué et le licenciement, PERSONNE1.) n'ayant pas fait état de recherches d'emploi. Elle rappelle finalement que suivant décision de la Commission mixte notifiée en date du 3 novembre 2022, le salarié a fait l'objet d'un reclassement externe pendant son préavis de sorte que le contrat de travail aurait de toute façon cessé.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à l'indemnisation du préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose ensuite à la demande relative à l'avantage en nature.

Elle explique, attestations testimoniales à l'appui, que c'est de manière volontaire que le requérant a remis son véhicule vu qu'il ne pouvait plus, en raison de son état de santé, exercer son travail. Elle prétend encore que la CNS a pris en compte les indemnités à verser.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que la période indiquée dans la requête (de juillet à octobre 2022) ne correspond pas cinq, mais seulement à quatre mois de sorte qu'elle demande à voir réduire à de plus justes proportions toute éventuelle condamnation.

La société défenderesse s'oppose finalement à la demande relative aux arriérés de salaire.

Elle explique qu'aux termes de ce qui avait été convenu, le salarié pouvait prétendre à des commissions sur ventes, celle-ci n'étant toutefois pas calculées - tel qu'allégué - sur le chiffre d'affaires global de la société, mais sur base des seules ventes réalisées par le requérant.

Ce dernier ayant été malade et n'ayant dès lors plus généré aucune vente, elle conclut au débouté de la demande. Elle reproche encore au salarié de n'avoir versé aucune pièce de nature à justifier des ventes prétendument réalisées.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail du 15 mars 2011, le requérant a été embauché par la société défenderesse avec effet au 1^{er} mai 2011.

Suivant courrier recommandé du 8 juillet 2022, le salarié s'est vu licencier avec un préavis du 15 juillet 2022 au 14 janvier 2023 et suite à sa demande, les motifs du licenciement lui ont été notifiés endéans le délai légal.

Au cours du délai de préavis accordé par l'employeur, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a informé le salarié, suivant décision notifiée le 3 novembre 2022, que dans sa séance du 21 octobre 2022, elle avait décidé de son reclassement professionnel externe.

Il s'ensuit que nonobstant le préavis accordé par l'employeur jusqu'au 15 janvier 2023, le contrat de travail a définitivement pris fin en date du 3 novembre 2022 conformément à l'article L.125-4 du Code du travail aux termes duquel :

« Le contrat de travail cesse de plein droit : (...) 3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe ».

Quant à la protection de l'article L.415-10 du Code du travail :

Se prévalant de sa qualité de « délégué à la sécurité », PERSONNE1.) considère que son licenciement a été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.415-10 du Code du travail. N'ayant pas demandé la nullité de ladite résiliation devant le Président du tribunal du travail, il estime être en droit d'en voir constater le caractère abusif.

La société défenderesse s'oppose à la demande, le requérant n'ayant pas prouvé son statut de délégué. Elle considère encore qu'il n'a pas agi endéans les délais prévus.

Il y a lieu de rappeler que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, l'article L.415-10 dispose ce qui suit au sujet des délégués du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé :

« (...)

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

(...)

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

(...) ».

Il s'ensuit que le délégué du personnel ainsi que le délégué à la sécurité licencié par l'employeur pendant la période de protection peut, depuis l'entrée en vigueur de la prédite loi, choisir entre deux options à savoir, soit demander au président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration conformément à l'article L.415-10 (2), alinéa 2 du Code du travail, soit demander au tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement et réclamer des dommages et intérêts, conformément à l'alinéa 4 de l'article précité.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il appartient au requérant, qui invoque la protection découlant des prédites dispositions, de prouver qu'il disposait bien de la qualité de délégué dont il se prévaut.

Or, PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce à ce sujet. Il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard des pièces communiquées le 16 avril 2024 par Maître François DELVAUX relatives à la formation de « travailleur désigné » du requérant, celles-ci n'ayant été communiquées qu'après la prise en délibéré et n'ayant donc pas été soumises à un débat contradictoire.

C'est dès lors à tort qu'il invoque les dispositions des articles L.415-10 du Code du travail de sorte que son argumentation principale est à rejeter.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Afin de satisfaire aux exigences de l'article L. 124-5 (2), l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier le caractère légitime des motifs invoqués ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation du 4 août 2022 que les motifs invoqués par l'employeur sont de deux ordres, le salarié se voyant reprocher :

- un absentéisme habituel pour raisons de santé pendant la période du 13 janvier 2022 au 22 juillet 2022 ;
- une insuffisance professionnelle, l'employeur se prévalant notamment du fait que pendant son absence, le remplaçant de PERSONNE1.) a réalisé un chiffre d'affaires plus élevé que le salarié pendant l'année précédant son absence.

Le tribunal considère que le motif tiré de l'absentéisme habituel pour raisons de santé a été indiqué avec une précision suffisante.

L'employeur a ainsi indiqué tant les différents certificats d'incapacité qui lui ont été soumis jusqu'à la date du licenciement ainsi que les périodes d'absence ainsi couvertes, que les circonstances de nature à désorganiser l'entreprise ainsi que les conséquences de l'absence sur le chiffre d'affaires réalisé.

Si le salarié a ainsi été dûment informé de la nature et de la portée du motif tiré de l'absentéisme reproché, il en va toutefois différemment en ce qui concerne sa prétendue insuffisance professionnelle.

Il y a en effet lieu de rappeler que si l'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque l'incapacité du salarié d'organiser et de gérer son service ou son inaptitude à occuper son emploi se manifestent par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé, il faut toutefois que ces manquements soient illustrés par des exemples concrets permettant de retenir une exécution défectueuse du travail sur la durée de nature à constituer le comportement fautif reproché.

Or, le tribunal considère que les explications laconiques contenues dans la lettre des motifs ne permettent pas de retenir l'existence de l'insuffisance professionnelle alléguée.

Ainsi, le seul fait pour l'employeur de juxtaposer le chiffre d'affaires réalisé en l'absence du requérant, respectivement la diminution du chiffre d'affaires découlant de son absentéisme, d'une part, avec le chiffre d'affaires plus élevé généré par son remplaçant, d'autre part, ne permet ni de déterminer le chiffre d'affaires initial du requérant, ni de faire le lien entre le caractère prétendument insuffisant dudit chiffre et l'insuffisance professionnelle reprochée.

S'il résulte ensuite de la lettre de motivation que le salarié se voit reprocher de ne pas avoir suffisamment démarché trois clients (SOCIETE2.), SOCIETE3.) et SOCIETE4.)), seule l'évolution du chiffre d'affaires du client SOCIETE4.) a été indiquée de sorte que les motifs fournis ne permettent pas de déterminer si l'insuffisance reprochée est suffisamment caractérisée.

Il en va de même des reproches en rapport avec le client SOCIETE5.) ou encore avec l'organisation insuffisante du magasin à ADRESSE2.), aucun fait concret susceptible d'une vérification objective n'ayant été indiqué.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement de l'insuffisance professionnelle alléguée par l'employeur.

Quant au caractère réel et sérieux :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle)

Il est ainsi admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En l'espèce, il n'a pas été contesté que depuis le 13 janvier 2022, le requérant a été absent pour cause de maladie pendant les périodes suivantes :

- du 13.01.2022 au 07.02.2022
- du 07.02.2022 au 21.02.2022
- du 18.02.2022 au 04.03.2022
- du 04.03.2022 au 18.03.2022
- du 18.03.2022 au 01.04.2022
- du 01.04.2022 au 29.04.2022
- du 29.04.2022 au 13.05.2022
- du 13.05.2022 au 27.05.2022
- du 25.05.2022 au 08.06.2022
- du 03.06.2022 au 24.06.2022
- du 24.06.2022 au 08.07.2022
- du 08.07.2022 au 22.07.2022

soit en tout pendant 191 jours couverts par douze certificats médicaux différents.

Il y a lieu de rappeler que la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir:

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Or, force est de constater que depuis le 13 janvier 2022, le requérant a de manière continue été absent de son lieu de travail pour raisons médicales en prolongeant à chaque fois son incapacité pour des périodes d'absence plus ou moins longues (entre onze jours et vingt-huit jours).

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, celles-ci constituent sans nul doute un absentéisme habituel pour raisons médicales.

Les motifs du licenciement s'apprécient à la date de la notification du licenciement, c'est à tort que PERSONNE1.) se prévaut de la circonstance qu'il aurait repris le travail plusieurs mois avant la fin de la relation de travail.

Cette affirmation est d'ailleurs inexacte alors qu'il résulte des fiches de salaire versées en cause qu'après une ultime prolongation de son incapacité de travail du 23 juillet 2022 au 12 août 2022 et la journée fériée du lundi 15 août 2022, PERSONNE1.) est parti en congé, respectivement en congé sans solde dès le 16 août 2022 pour finalement être à nouveau pris en charge par la CNS à partir du mois d'octobre 2022 avant de faire l'objet d'un reclassement externe par la Commission mixte suivant décision notifiée le 3 novembre 2022.

Il a par ailleurs été décidé en matière d'absentéisme habituel pour cause de maladie que la perturbation de l'entreprise est présumée si, tel qu'en l'espèce, il n'est plus possible pour l'employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences du requérant constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service.

L'absentéisme habituel de PERSONNE1.) constitué d'absences nombreuses et répétées ayant dès lors nécessairement apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et l'employeur n'ayant plus dans ces circonstances pu compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le licenciement du salarié est à déclarer fondé malgré l'ancienneté revendiquée.

Le licenciement attaqué n'étant pas abusif, les revendications indemnitaires en rapport avec les prétendus préjudices matériel et moral sont à rejeter.

Quant à la perte de l'avantage en nature :

PERSONNE1.) reproche à l'employeur de l'avoir privé, depuis le mois de mai 2022, soit pendant une période de huit mois, de l'avantage en nature constitué par son véhicule de fonction.

Il réclame le paiement de la valeur mensuelle de cet avantage pendant la période non prise en charge par la CNS, montant évalué à (5 mois x 464,09 =) 2.320,45 €

La société défenderesse s'oppose à la demande, le salarié ayant restitué le véhicule de son propre gré alors qu'il ne pouvait plus exercer son travail.

Le tribunal constate qu'aux termes de son contrat de travail, le requérant pouvait prétendre à un véhicule de fonction, ledit avantage constituant dès lors un élément de salaire faisant partie intégrante de sa rémunération.

D'après les fiches de salaire versées en cause, cet avantage en nature avait une valeur de 464,09 €

Suivant attestation de remise, le véhicule a été restitué à l'employeur le 18 mai 2022.

Depuis cette date, le véhicule n'apparaît plus sur les fiches de salaire du requérant, ni avant, ni après imposition.

La mise à disposition du véhicule constituant un élément du salaire, c'est à tort que l'employeur se retranche derrière la remise volontaire du véhicule pour refuser le paiement de la contre-valeur mensuelle de l'avantage en question.

La société défenderesse doit dès lors être condamnée à payer cette contre-valeur jusqu'à la fin du contrat, à condition qu'elle n'ait pas été prise en charge par la CNS.

A cet égard, il y a lieu de rappeler d'une part que suite à la notification de la décision de la Commission mixte, le contrat de travail a pris fin le 3 novembre 2022.

Le salarié admet d'autre part que la CNS a pris en charge le paiement de l'avantage jusqu'au 15 juillet 2022. L'employeur n'a pas établi l'intervention de la CNS au-delà de cette date.

La demande du requérant est dès lors à déclarer fondée pour le période du 15 juillet 2022 au 3 novembre 2022, soit pour une période de 3,5 mois.

La société défenderesse doit partant être condamnée à payer à PERSONNE1.) le montant de $(3,5 \times 464,09 =) 1.392,27$ € bruts.

Quant aux arriérés de salaire :

Le requérant reproche encore à son ancien employeur d'avoir supprimé le paiement de la part variable de son salaire de juillet 2022 à novembre 2022, soit pendant une période de cinq mois.

Se basant sur un montant conventionnellement fixé à 1% du chiffre d'affaires global de la société, il réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer, sur base d'une moyenne mensuelle évaluée à 600 €, la somme de $(5 \times 600 =) 3.000$ €.

La société défenderesse s'oppose à cette demande. Elle conteste tout d'abord que les parties aient convenu de calculer la part variable du salaire sur base du chiffre d'affaires global de la société, seules les ventes réalisées par le requérant étant à prendre en considération.

Elle explique ensuite que dans la mesure où PERSONNE1.) était malade et qu'il n'a plus généré de ventes, il ne saurait prétendre au paiement de la commission convenue. Dans ce contexte, elle lui reproche de ne pas justifier au moyen de pièces probantes le montant réclamé.

Le tribunal constate que suivant courrier du 21 octobre 2015 (pièce n°2 de Maître François DELVAUX), l'employeur a informé son salarié de ce qui suit :

« Zu Ihrem bisherigen Gehalt vergüten wir Ihnen ab dem 01.11.2015 (...) für Ihr Vertriebsgebiet 24/28/32 1% auf den jeweils erzielten monatlichen Rohertrag ».

Il en découle qu'à partir du 1^{er} novembre 2015, le salarié avait droit - en plus de son salaire fixe et de l'avantage en nature stipulé au contrat du 15 mars 2011 - à une commission de 1% sur la marge brute générée dans la zone de vente lui attribuée.

C'est dès lors à tort que le requérant se prévaut de son droit à une commission correspondant à 1% du chiffre d'affaires global de la société.

Il résulte par ailleurs des fiches de salaire et du détail des indemnités pécuniaires de maladie versées au dossier que pendant la période litigieuse de juillet 2022 à novembre 2022 - et suite à une période indemnisée par la CNS de février 2022 à juin 2022 - le salarié malade n'a été pris en charge par l'employeur que jusqu'au 31 juillet 2022.

Il a ensuite de nouveau été indemnisé par la CNS pendant la période du 1^{er} au 12 août 2022 avant de partir en congé à partir du 16 août 2022 (le lundi 15 août 2022 étant un jour férié). A partir du mois d'octobre 2022 et jusqu'à la résiliation de son contrat de travail découlant du reclassement externe décidé par la Commission mixte, il a de nouveau été pris en charge par la CNS suivant décompte du 20 janvier 2023 (pièce n°12 de Maître François DELVAUX).

La base de calcul invoquée par PERSONNE1.) étant erronée et le requérant n'ayant par ailleurs fait valoir aucun argument de nature à justifier du bien-fondé de sa demande au vu des différentes périodes de prise en charge ci-avant détaillées, sa demande est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Les parties 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, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure sont 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 requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 8 juillet 2022 fondé et justifié ;

dit les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) découlant du caractère prétendument abusif de son licenciement non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'avantage en nature fondée à concurrence du montant de 1.392,27 € bruts ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.392,27 € bruts ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire non fondée ;

en déboute ;

donne acte 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 ;

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

en déboute ;

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,
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.