Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1474/2026
L-TRAV-136/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 AVRIL 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, demeurant professionnellement à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 février 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 mars 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut utilement retenue à l'audience du 10 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Hakim KERROUMI MORENO, avocat, comparut pour la partie demanderesse, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, tandis que Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA comparut pour la partie défenderesse.

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 :

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)), qui a engagé le requérant le 16 septembre 2019 en qualité de *« head of portfolio management and conducting officer »*, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 31 mai 2021 avec dispense de prester le préavis.

Par requête déposée au greffe le 20 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer les montants bruts actualisés suivants :

- Solde de l'indemnité pour congés non pris : 2.697,50 euros
- Solde des frais de représentation : 13.993,15 euros
- Solde du budget de formation : 4.164,38 euros

soit un montant total de 20.855,03 euros, avec les intérêts légaux à partir du 31 juillet 2021, date du licenciement, sinon du 31 décembre 2021, date de la mise en demeure, sinon de la présente requête, sinon du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.755 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens.

<u>Quant au solde de l'indemnité pour congés non pris</u>

PERSONNE1.) réclame paiement d'une indemnité de (11.666,67 / 173 x 8 x 5 =) 2.697,50 euros correspondant à 5 jours de congés non pris jusqu'à la fin du préavis en date du 31 juillet 2021.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande. Elle renvoie au « Holiday Plan 2021 » pour soutenir que dès le 20 janvier 2021, PERSONNE1.) avait posé 5 jours de congé pour le mois de juillet 2021 qui lui avaient été accordés par l'employeur. La dispense

de travail accordée au salarié jusqu'au terme du préavis ne ferait pas obstacle à la prise en considération des congés posés pour la période de préavis.

Aux termes de l'article L.233-18 du Code du travail, *« il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article L.233-12, alinéa 3 ».*

En vertu 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 sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

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

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. »

En vertu de l'article L.124-9 (1) du Code du travail *« En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.*

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail […] »

Il en découle que l'employeur ne saurait imposer au salarié de prendre son congé pendant la période de préavis, assortie d'une dispense de travail.

Il résulte de la lettre de résiliation que l'employeur a indiqué que *« […] you are exempt from any work during the notice period. In this period, we will take in account your Holiday Plan agreed, to calculate the remaining holidays, currently estimated at 13,5 days at the end of the notice period. »*

En raison de la dispense de travail, le salarié n'était pas obligé de se présenter à son lieu de travail pendant la période de préavis.

Un accord avec l'imputation du congé restant sur la période de préavis ne saurait partant pas être déduit des circonstances de la cause.

La demande de PERSONNE1.) relative à une indemnité compensatoire de congé non pris est donc à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé, non contesté en tant que tel.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel *« le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus »,* il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 2.697,50 euros accordé au salarié du chef du congé non pris.

Quant aux frais de représentation et de formation

PERSONNE1.) réclame, sur base du document *« Offer of Employment »* daté du 12 juillet 2019 et de l'article 8 du contrat de travail conclu en date du 16 septembre 2019, le solde d'un *« training budget »* de 2.500 euros par an et d'un *« travel ambassador budget »* de 7.500 euros par, ce à partir du 16 septembre 2019.

L'employeur s'oppose à la demande. En application de l'article 25 du contrat de travail, il y aurait lieu de se référer au seul contrat de travail pour apprécier le mérite de la demande. Par ailleurs, les parties auraient convenu de *« budgets »* de sorte qu'il ne saurait être retenu que les montants stipulés confèrent un droit automatique au profit du salarié. A défaut de pièces relatives à des frais de représentation ou de formation engagés au profit de l'employeur, le requérant serait à débouter de ses demandes.

La société SOCIETE1.) soulève en outre le moyen de la prescription triennale concernant les demandes en ce qu'elles se rapportent aux années 2019 et 2020.

Aux termes de l'article L. 221-2 du Code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

L'alinéa premier de l'article L.221-1 précise que *« par les termes de « salaire, appointements», employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre 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 ».*

Les causes d'interruption de la prescription sont énumérées limitativement par l'article 2244 du Code civil, soit une citation en justice, un commandement ou une saisie. Il s'ensuit qu'une simple mise en demeure ne saurait avoir d'effet interruptif sur la prescription.

Au moment de l'introduction de la demande, le 20 février 2024, la demande de PERSONNE1.) en paiement de frais de représentation et de formation était partant prescrite pour autant qu'elle se rapporte aux budgets des années 2019 et 2020.

En ce qui concerne la période à partir du 1er janvier 2021, c'est à juste titre que la société SOCIETE1.) se réfère à l'article 25 du contrat du travail conclu le 16 septembre 2019 suivant lequel *« The Contract supersedes all previous agreements, whether oral or written, entered into between the Employer and the Employee ; it may not be amended without the written consent of both parties. »*

Les demandes de PERSONNE1.) ne sauraient partant prospérer sur base du document *« Offer of Employment »* daté du 12 juillet 2019.

Aux termes de l'article 8 *« Expenses »* du contrat de travail conclu le 16 septembre 2019 *« Expenses incurred by the Employee in the performance of his/her duties upon agreement of the Employer shall be reimbursed upon presentation of documentary evidence and according to the Company's expense policy in form from time to time.*

The Company offers to the Employee a training budget of 2'500.- EUR/per year and a travel ambassador budget of 7'500.- Eur/per year.»

Le tribunal en déduit que les budgets alloués à PERSONNE1.) au titre des frais de représentation et de formation ne constituent pas un avantage acquis au salarié mais une enveloppe destinée à couvrir des dépenses éventuelles.

PERSONNE1.) ne produisant aucun justificatif de paiement de frais de représentation ou de formation, la demande en paiement est à déclarer non fondée en ce qu'elle se rapporte à la période à partir du 1er janvier 2021.

Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 250 euros.

La société défenderesse n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

dit la demande en paiement de frais de représentation et de formation prescrite pour autant qu'elle se rapporte aux budgets des années 2019 et 2020 ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris pour le montant de 2.697,50 euros ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.697,50 euros avec les intérêts légaux à partir du 31 décembre 2021, date de la mise en demeure, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande en paiement de frais de représentation et de formation pour autant qu'elle se rapporte aux budgets de l'année 2021, partant en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 250 euros ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour le montant de 2.697,50 euros;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**