

Texte pseudonymisé

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

**REPertoire NR.: 2258 / 2024
L-TRAV-429/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} JUILLET 2024

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant 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 fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Chiara DI PRIMIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 1^{er} août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Virginie BROUNS exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Chiara DI PRIMIO répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 1^{er} août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de la voir condamner à lui payer, suivant actualisation opérée à l'audience du 3 juin 2024, le montant de 3.464,68 euros brut, à titre d'arriérés de salaire pour la période de juillet 2019 à juillet 2020 inclus, avec les intérêts légaux à compter du 4 janvier 2022, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'au cours de l'exécution de son contrat de travail, il n'aurait pas bénéficié d'une rémunération spécifique avec un taux horaire augmenté pour les heures travaillées le dimanche, les jours fériés et la nuit. L'employeur, qui avait prévu une prime mensuelle de 385 euros à l'article 5 du contrat de travail signé entre parties, tenterait de qualifier de manière illégale cette prime mensuelle comme étant versée en dédommagement des heures travaillées les dimanches, jours fériés, la nuit et supplémentaires. Par conséquent, la société SOCIETE1.) S.A. lui redevrait le paiement de la majoration des heures de travail effectuées en dehors des heures normales. Le montant total dû pour les heures de travail effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit pour la période allant de juillet 2019 à juillet 2020 s'élèverait donc à (2.147,11 euros pour l'année 2019 + 1.317,57 euros pour l'année 2020 =) 3.464,68 euros brut.

La prime de 385 euros ferait partie du package de rémunération, entrant dans la définition du code de travail y relative, car elle est versée périodiquement. Elle constituerait donc un élément de rémunération.

L'illégalité résiderait dans le fait que les heures travaillées le dimanche et la nuit devraient être rémunérées. Au besoin, l'adage « *qui paie mal paie deux fois* » serait à appliquer.

La liberté contractuelle serait certes un principe fondamental, mais elle ne donnerait pas le droit à l'employeur d'agir à sa guise en contradiction avec les dispositions d'ordre public. Au moment de la signature du contrat, l'employeur n'aurait pas pu prédire qu'en tout état de cause la clause litigieuse allait être plus favorable au salarié.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 3 juin 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut, à titre principal, au rejet de la demande de PERSONNE1.).

À cet effet, elle fait valoir conteste l'allégation selon laquelle la prime serait illégale et qu'il y aurait mauvaise foi. Le montant mensuel de 385 euros, stipulé à l'article 5 du contrat de travail, aurait été négocié d'un commun accord, respectant ainsi le principe de la liberté contractuelle. PERSONNE1.) aurait accepté cette clause et ne l'aurait jamais contestée. Cette disposition serait même plus favorable au salarié, car elle aurait été payée même lorsqu'aucune heure supplémentaire n'a été effectuée.

La jurisprudence retiendrait que le salarié serait en mesure de conclure une convention de forfait. Il n'y aurait lieu à censure que si le salarié a dépassé le forfait. Il n'aurait jamais été admis que le salarié se fasse désintéresser deux fois.

Il n'y aurait eu que deux dépassements du forfait de 385 euros, pour un montant total de (308,88 + 63,19 =) 372,07 euros :

- en décembre 2019, le montant se serait élevé à 693,88 euros, soit une différence de 308,88 euros avec le forfait de 385 euros,
- en janvier 2020, une erreur de calcul a été commise : le salarié n'aurait pas travaillé le 1^{er} janvier 2020, donc il n'y aurait pas eu lieu à majoration à 100 %. Le dépassement était de 63,19 euros.

De manière globale, le paiement aurait été systématiquement supérieur. De plus, une régularisation aurait déjà été effectuée par SOCIETE1.) : un paiement de 882,85 euros bruts aurait été versé avec la dernière fiche de salaire (« *shiftwork regularization* »).

À titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) S.A. conclut à ce que seul le dépassement doit être payé, soit 372,07 euros. Plus subsidiairement, la demande serait seulement à déclarer fondée pour le montant de (3.464,68 - 372,07 =) 3.092,61 euros.

Si la clause devait être annulée, les montants payés en trop à partir de 2014 devraient être remboursés, en raison de la prescription décennale ; ce volet devrait être réservé pour permettre aux parties de faire les calculs nécessaires.

La société SOCIETE1.) S.A. demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Elle sollicite finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu le 29 juillet 2014, PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.) S.A. du 1^{er} septembre 2014 au 30 novembre 2020.

L'article 5 dudit contrat de travail est rédigé comme suit :

« (...) 5. Working Hours.

The Employee undertakes to work an average of 40 hours per week, spread over 5 days, from Monday to Sunday. As the Employee acknowledges that the timetable does not constitute a main condition of this Employment Contract, it may change at any time. Working time during Sundays and national holidays will be compensated by free time, inside the working roster and by a monthly flat-rate premium (Premium of 385 EUR)

The position of the Employee may occasionally require his presence outside the above mentioned hours, without giving a right to overtime or supplement payments. This presence should be compensated by additional free time. (...) »

Motifs de la décision

Demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Le Tribunal constate que, contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.) suivant lequel le montant mensuel qualifié « *Premium* » de 385 euros ferait d'ores et déjà office du salaire de base, sans préjudice d'une obligation supplémentaire de rémunération des heures de dimanche, jours fériés et nuit, l'article 5 dudit contrat de travail stipule que :

- 1) la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures réparties sur 5 jours, et que
- 2) le travail de dimanche et de jours fériés est compensé par :
 - a. « *free time, inside the working roster* » et
 - b. un forfait spécifique: « *a monthly flat-rate premium (Premium of 385 EUR)* ».

Pareil dispositif n'encourt pas d'objection, eu égard à la liberté contractuelle des parties, dans la mesure où il n'a pas pour effet de déjouer les dispositions légales et conventionnelles en matière de temps du travail et de salaire.

Par ailleurs, vu son libellé explicite à cet égard, distinct de la rémunération mensuelle de base, des tickets-restaurant et du « *sales bonus* » prévus par l'article 4 du contrat de travail, il ne saurait encourir le reproche formulé par PERSONNE1.) de « *tenter de qualifier en prime les heures de travail les dimanches et de nuit* ».

En l'espèce, il y a lieu de relever que dans la mesure où il n'est pas soutenu que PERSONNE1.) était occupé dans l'hôtellerie et la restauration ni qu'une convention collective qui serait applicable aux relations de travail entre parties contiendrait pareilles stipulations, le requérant manque d'établir une assise textuelle pour sa demande pour autant qu'elle vise le paiement d'« *heures nuit* », non prévues par la

clause précitée, soit un total de (19,75 + 11,25 =) 31 heures, de sorte qu'il y a lieu d'en faire abstraction.

Il est établi que s'agissant des mois des années 2019 et 2020 visés par la demande, PERSONNE1.) a, à chaque fois, perçu le forfait mensuel intitulé « *Premium* » de 385 euros.

Au vu du décompte — non détaillé quant aux heures mises en compte précisément par jour de calendrier — versé par PERSONNE1.), ainsi que des pièces relatives aux mois en question, le seuil pécuniaire que constitue le forfait mensuel de 385 euros n'a été dépassé qu'à deux reprises :

	<i>Total majoration heures dimanche et jours fériés</i>	<i>Prime mensuelle intitulée « Premium »</i>	<i>Différence</i>
Décembre 2019	293,95 + 399,93 = 693,88 euros	385,00 euros	308,88 euros
Janvier 2020	426,64 + 218,63 ⁽¹⁾ = 645,27 euros	385,00 euros	260,27 euros
TOTAL :			569,15 euros

(1) Le Tribunal considère que, contrairement aux affirmations de la société SOCIETE1.) S.A., le fait que PERSONNE1.) ait travaillé le 1^{er} janvier 2020 résulte à suffisance du relevé d'horaires de travail du mois de janvier qu'elle produit, renseignant pour le jour en question des heures de travail de 8.00 à 12.00 et de 13.00 à 17.00 heures.

Ainsi, au terme d'une appréciation *in concreto* et s'agissant des mois de décembre 2019 et de janvier 2020, appartient-il en principe à l'employeur de verser la différence entre le salaire effectivement dû et le forfait mensuel.

En revanche, s'agissant des mois où le forfait mensuel de 385 euros n'a pas été dépassé, celui-ci porte rémunération exhaustive des heures de dimanche et jours fériés prestés, tel que librement convenu entre parties lors de la conclusion du contrat de travail, sans qu'il y ait lieu de porter *in abstracto* un jugement quant au caractère potentiellement suffisant ou non, au moment de la conclusion du contrat de travail, du forfait mensuel convenu de 385 euros.

Quant à la différence entre majoration effective et forfait relative aux mois de décembre 2019 et de janvier 2020, si la société SOCIETE1.) S.A. établit avoir réglé le montant de 882,85 euros bruts versés avec la dernière fiche de salaire à titre de « *shiftwork regularization* » suite à « *un contrôle de l'ITM fin 2020* », encore qualifié de « *solde de rémunération pour les années 2017 à 2020* », elle manque toutefois de verser un décompte détaillé de la régularisation effectuée qui permettrait de la situer par rapport à l'objet de la demande, de sorte qu'il n'est pas possible pour le Tribunal de vérifier si cette régularisation couvre ou non déjà le montant de 569,15 euros calculé *supra*.

Ce fait relevant de la charge de la preuve de la société SOCIETE1.) S.A. au titre de l'alinéa 2 de l'article 1315 du code civil et n'étant pas établi dans les circonstances ainsi décrites, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 569,15 euros, et non fondée pour le surplus.

Il y a lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} août 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

Demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

La société SOCIETE1.) S.A. demande la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire, sur base des articles 6-1, 1382 et 1383 du code civil, au motif que, malgré le fait qu'il ait déjà été désintéressé moyennant paiement de 882,85 euros bruts versés avec la dernière fiche de salaire (« *shiftwork regularization* »), il aurait choisi d'intenter une nouvelle procédure, ce qui revêtirait un caractère fautif sujet à indemnisation.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande, au motif que son action ne revêtirait aucune intention de nuire.

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable. Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement — puisque l'exercice d'une action en justice est libre — mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (Cour d'appel, 17 mars 1993, n° 14446 du rôle ; Cour d'appel, 22 mars 1993, n° 14971 du rôle).

En l'espèce, dans la mesure où il est partiellement fait droit à la demande de PERSONNE1.), son action ne revêt pas un caractère fautif, de sorte que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

À défaut pour les parties de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais exposés par elles et non compris dans les dépens, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce.

- *Frais et dépens de l'instance*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance et de les imposer pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société SOCIETE1.) S.A.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à hauteur du montant de 569,15 euros, et non fondée pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 569,15 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 1^{er} août 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation de de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce,

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société SOCIETE1.) S.A..

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière