

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2264/24  
L-TRAV-196/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 1<sup>er</sup> JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant en personne,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée YOURLAW SARL, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-5860 Hesperange, 4, rue Camille Mersch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B241189, représentée aux fins des présentes par Maître Léa PERIN, avocat, en remplacement de Maître Nathalie FRISCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Hesperange.

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 mars 2024, sous le numéro fiscal 196/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 avril 2024. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 10 juin 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de la voir condamner à lui payer la somme de 3.667,47 euros à titre de prorata de treizième mois pour l'année 2023, augmentée des intérêts légaux.

La requérante demande par ailleurs à voir condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Finalement, elle demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 10 juin 2024, la société SOCIETE1.) SA a reconventionnellement conclu à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

### **II. Les faits**

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de comptable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, par un contrat de travail à durée indéterminée du 24 mai 2022.

Par courrier du 19 octobre 2023, PERSONNE1.) a démissionné moyennant préavis d'un mois ayant pris fin le 30 novembre 2023.

### III. Les prétentions et les moyens des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) se réfère au paragraphe 3 de l'article 3 de son contrat de travail.

Elle soutient qu'un dénommé PERSONNE2.) lui aurait fait part, lors d'un entretien qui se serait déroulé avant son départ, de son accord pour le paiement d'un treizième mois pour l'année 2023.

Elle est par ailleurs d'avis qu'aux termes de la clause du contrat de travail, la société défenderesse aurait dû organiser un entretien annuel pour fixer les conditions d'octroi de ce treizième mois. Or, la société SOCIETE1.) SA serait restée en défaut d'organiser un tel entretien de sorte que par sa carence, elle aurait mis PERSONNE1.) dans l'impossibilité de percevoir le treizième mois prévu par le contrat de travail.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir débouter la requérante de sa demande.

Elle fait plaider qu'il résulterait clairement des termes du paragraphe 3 de l'article 3 du contrat de travail que le paiement d'un treizième mois n'est pas automatique, mais qu'il est soumis à un accord de la part de la direction.

A cet égard, la société défenderesse ajoute que le dénommé PERSONNE2.) n'aurait pas eu la qualité de directeur et n'aurait dès lors pas été en mesure d'engager valablement la société SOCIETE1.) SA au paiement d'un treizième mois comme le prétend la requérante. En effet, seul PERSONNE3.) aurait eu cette qualité.

La société défenderesse donne encore à considérer qu'elle n'a pas payé de treizième mois à la requérante pour l'année 2022 non plus.

Finalement, la société SOCIETE1.) SA fait remarquer que le reproche de PERSONNE1.) relatif au défaut d'organisation d'un entretien annuel resterait à l'état de pure allégation, aucun élément du dossier ne viendrait le corroborer.

### IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes prescrites par la loi.

Il est de jurisprudence que « 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. A défaut d'engagement exprès en l'espèce, le salarié doit rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance nécessaires d'après la jurisprudence établie pour pouvoir constituer un usage constant. 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. » (CSJ, 19.12.1996, N° 18389 et 18390 du rôle).

Néanmoins, cette jurisprudence n'est pas applicable en présence d'une clause expresse de libéralité. Dans un tel cas, la preuve de l'existence d'un usage constant est sans incidence ; la

gratification demeure une libéralité quand bien même les conditions d'un usage constant seraient réunies.

En l'espèce, PERSONNE1.) se prévaut du paragraphe 3 de l'article 3 du contrat de travail conclu entre parties qui est libellé dans les termes suivants :

« Un treizième mois pourra être versé en rémunération bonus à condition que le salarié réponde aux conditions d'octroiement de ce dernier (selon les barèmes et évaluations définies lors de l'entretien annuel) et sera uniquement soumis à validation sur décision de la direction qui se réserve le droit du refus ».

Force est de constater que la dernière partie de cette clause constitue une clause de libéralité.

Dans ces conditions, il n'est pas pertinent de savoir si un entretien annuel a eu lieu ou pas. En effet, quand bien même, la requérante aurait satisfait à toutes les conditions posées lors de cet entretien, la société SOCIETE1.) SA aurait néanmoins pu refuser le paiement du treizième mois en vertu de la dernière phrase de la clause.

PERSONNE1.) se prévaut d'un prétendu accord d'un dénommé PERSONNE2.). Ni l'existence de cet accord ni les termes exacts de celui-ci ne sont établis en l'espèce. Par ailleurs, face aux contestations de la société défenderesse quant au pouvoir de cette personne à l'engager à l'égard de la requérante, PERSONNE1.) reste en défaut de rapporter des éléments de preuve susceptibles d'établir que PERSONNE2.) peut être considéré comme « la direction » au sens de la clause litigieuse. A cet égard, le Tribunal constate que la requérante a adressé la mise en demeure du 15 février 2024 à PERSONNE3.).

Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un prorata de treizième mois pour l'année 2023 et de l'en débouter.

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit, en son principe, à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SA tendant au paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les 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 cette indemnité au montant de 350 euros.

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 requérante, 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,

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un prorata de treizième mois pour l'année 2023 et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 350 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 350 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.