

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3455 / 2024
L-TRAV-454/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 NOVEMBRE 2024

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

Robert WORRE	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 F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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 Maître Jean LUTGEN, avocat à la Cour, demeurant 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 21 juillet 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 août 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 21 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Fabrice BRENNEIS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jean LUTGEN 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre dire que l'employeur a abusivement résilié le contrat de travail conclu entre parties et de voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants :

- indemnité de départ	7.079,37.- euros
- indemnité de préavis	14.158,74.- euros
- Dommage matériel et dommage moral	30.000.- euros
- Heures supplémentaires	2.032,83.- euros
- Indemnité du chef d'heures à récupérer	716,12.- euros
- Indemnité pour congés non payés	709,30.- euros

A l'audiences des plaidoiries du 21 octobre 2024, PERSONNE1.) a versé un nouveau décompte chiffrant son préjudice matériel au montant de 27.625,36.- euros et son préjudice moral au montant de 5.000.- euros.

PERSONNE1.) demande encore à voir allouer sur les montants réclamés les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore à voir constater qu'il aurait été en droit de bénéficier d'une prime de fin d'année pour les années 2020, 2021 et 2022.

Il réclame la nomination d'un expert avec la mission

- de vérifier si l'employeur a respecté ou non la législation en vigueur quant au paiement des heures supplémentaires
- dans la négative de rectifier les fiches de salaires du requérant pour la période d'août 2020 à octobre 2022
- déterminer le montant de la prime du requérant pour les années 2020, 2021 et 2022

La partie requérante réclame encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer ses frais d'avocat d'un montant de 3.500.-euros et une indemnité de procédure de 4.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et à le voir condamner aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) sollicite le rejet de la demande tendant à voir retenir qu'elle aurait abusivement résilié le contrat de travail conclu avec le requérant et sollicite le rejet des demandes indemnitaires formulées de ce chef. Quant aux autres demandes en paiement formulées par PERSONNE1.), la partie défenderesse a conclu au débouté de la demande formulée au titre des primes de fin d'année et s'est rapportée à prudence de justice pour les autres demandes.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « *Monteur sanitaire* » par un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} avril 2011.

Par courrier recommandé du 29 novembre 2022, le requérant, qui était également délégué du personnel, a fait l'objet d'une mise à pied pour faute grave.

Motifs de la décision

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

La résiliation abusive du contrat de travail

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir qu'en date du 28 février 2023, l'employeur aurait procédé à sa désaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, mettant ainsi fin au contrat de travail conclu entre parties. Le requérant soutient que cette désaffiliation constituerait une résiliation abusive du lien de travail donnant droit à indemnisation.

Il explique à ce titre que la résiliation d'un contrat de travail d'un salarié délégué du personnel serait soumise à une procédure spécifique, prévue à l'article 415-10 du Code du travail. Plus particulièrement, l'employeur a, suite à une mise à pied, un délai d'un mois pour demander la résiliation du contrat de travail et à défaut pour l'employeur de ce faire, il doit attendre que le salarié délégué du personnel demande le maintien provisoire de son salaire pour pouvoir demander la résiliation du contrat de travail endéans le délai d'un mois à partir de la demande en maintien du salaire. En l'espèce, l'employeur n'aurait pas fait de demande relativement à voir résilier le contrat de travail et le requérant n'aurait pas fait de demande relativement au maintien de son salaire, de sorte que le contrat de travail aurait été suspendu ; la résiliation abusive du lien de travail résulterait de la désaffiliation unilatérale décidée par l'employeur.

La société SOCIETE1.) conteste que la désaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE puisse valoir comme licenciement. S'il serait établi qu'elle aurait procédé à une mise à pied de la partie requérante, il n'existerait cependant

aucun élément dans son chef qui laisserait présumer une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail.

Les courriers échangés avec le mandataire d'PERSONNE1.) ne feraient pas non plus mention d'un licenciement de la part de la société SOCIETE1.).

Il est admis que la résiliation du contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat.

Il appartient dès lors au salarié de prouver des faits traduisant la manifestation d'une volonté réelle, réfléchie et non équivoque de l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

En l'espèce, il est constant en cause que le requérant a fait l'objet d'une mise à pied suivant courrier recommandé du 29 novembre 2022.

Il résulte encore d'une déclaration de sortie du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE datée du 4 avril 2023 que la société défenderesse a procédé à la désaffiliation d'PERSONNE1.) auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE avec effet au 28 février 2023.

Il y a lieu, dans un souci de logique juridique, d'analyser d'abord l'effet de la désaffiliation du requérant auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Conformément à l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail :

« Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. [...] »

Il est à ce titre acquis en cause qu'PERSONNE1.) n'a pas saisi le président de la juridiction du travail d'une telle demande, de sorte qu'un recours à l'encontre de la mise à pied du 29 novembre 2022 fait défaut.

L'article L.415-10 (5) du Code du travail prévoit que *« l'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail »*.

Il est à ce titre acquis en cause que la société défenderesse n'a pas fait usage de la faculté prévue par l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Il convient également de relever que conformément à l'article L.415-10 (4), PERSONNE1.) a, pendant les trois mois suivant la notification de la mise à pied, conservé son salaire auquel il aurait pu prétendre si le contrat de travail avait été maintenu ; il a donc continué à toucher son salaire jusqu'au 28 février 2023, date qui

correspond à celle où le requérant a été désaffilié auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Il est à ce titre admis que la désaffiliation auprès du CCSS constitue une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n° 28197 du rôle).

Le mandataire d'PERSONNE1.) fait encore renvoyer à une jurisprudence de la Cour d'appel du 18 octobre 2012 (numéro de rôle 38119) ayant décidé que la désaffiliation du salarié auprès des organismes de la sécurité sociale constituerait la preuve d'un licenciement abusif dans le chef de l'employeur.

Il convient cependant d'observer que le cas d'espèce y renseigné diffère du présent cas d'espèce alors qu'il concernait l'hypothèse d'un employeur à l'origine de la désaffiliation du salarié en ayant faussement indiqué que celui-ci n'avait plus repris le travail à partir d'une certaine date, cette affirmation ayant été renversée par les déclarations d'un témoin ; cette jurisprudence ne saurait dès lors être prise en considération dans le présent litige.

En l'espèce, il y a lieu de conclure que la désaffiliation a été opérée par l'employeur suite à la cessation du délai de trois mois pendant lequel il a été obligé en vertu de l'article L.415-10 (4) précité de continuer le paiement de la rémunération du salarié délégué mis à pied.

En l'absence d'autres éléments établissant la volonté de l'employeur de résilier de manière claire et non équivoque le contrat de travail, il y a lieu d'admettre que cette désaffiliation ne constitue pas un licenciement abusif, mais est la conséquence de la situation factuelle prédécrite, étant précisé que si le requérant estimait avoir fait l'objet d'un licenciement en date du 28 février 2023, il aurait dû agir en nullité dans le mois suivant devant le président du tribunal du travail conformément à l'article L.415-10 (2) du Code du travail, ce qu'il n'a cependant pas fait.

Il peut partant valablement être retenu que la désaffiliation au 28 février 2023 ne constitue pas un licenciement abusif, de sorte que la demande d'PERSONNE1.) formulée de ce chef est à rejeter comme non fondée.

Au vu des développements précédents, les demandes du requérant réclamées à titre d'indemnité de départ, d'indemnité compensatoire de préavis et à titre d'indemnisation du chef de préjudice matériel et moral sont à dire non fondées.

Les demandes en paiement

- quant aux heures supplémentaires

PERSONNE1.) réclame, du chef d'heures supplémentaires pour la période entre août 2020 et octobre 2022, un montant à déterminer plus amplement par voie d'expertise.

Il fait valoir à ce titre que son employeur n'aurait rémunéré les heures supplémentaires qu'à raison de 125 % du salaire de base, soit 168.- bien que celles-ci auraient dû être rémunérées à raison de 140 %, de sorte qu'il en résulterait une différence de 2.032,83.- euros brut au détriment du requérant.

PERSONNE1.) affirme encore que ces heures supplémentaires auraient été rémunérées sous forme de primes qui seraient soumises, contrairement aux heures supplémentaires, à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales, de sorte à désavantager le requérant ; la nomination d'un expert, ayant la mission de calculer le montant redû au requérant en considération de ces éléments, serait dès lors nécessaire.

La société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice tout en précisant que la nomination d'un expert serait disproportionnée alors qu'PERSONNE1.) devrait être en mesure de calculer lui-même les montants auxquels il aurait droit.

L'analyse entre les fiches de salaire et les fiches de pointage mensuelles correspondantes laissent apparaître l'existence d'heures supplémentaires prestées par le requérant et une rémunération correspondante mentionnée à titre de prime, ce point n'ayant d'ailleurs pas été concrètement remis en cause par l'employeur.

Il apparaît également des fiches de salaires que le taux de majoration légale de 40% n'a pas été appliqué par la société défenderesse, point non formellement contesté par cette dernière tout comme il n'a pas été formellement contesté que le paiement de ces primes a été soumis à imposition et aux cotisations sociales contrairement aux prescriptions légales en matière d'heures supplémentaires.

Au vu de ce qui précède, il apparaît utile de nommer un expert afin de calculer, sur base des fiches de pointage, le nombre d'heure supplémentaires effectivement prestées par PERSONNE1.) pour la période d'août 2020 à octobre 2022 et répertoriées dans les fiches de salaires en tant que « prime », calculer le montant redû au titre d'heures supplémentaires pour cette période en prenant en compte un taux de majoration de 40% du salaire de base, et dresser un décompte entre parties en déduisant du montant brut redû à titre d'heures supplémentaires pour ce montant le montant net correspondant à la fraction du montant net payé à titre de primes pour le nombre d'heures supplémentaires concernées. Les éventuelles retenues indument opérées devront être supportées par l'employeur à charge pour celui-ci de faire, le cas échéant, les démarches qu'il juge utiles pour en obtenir la restitution.

Il y a lieu de prendre en compte ces points et de modifier en ce sens le libellé de la mission d'expertise telle que préconisé par PERSONNE1.) étant précisé que le point 1) du libellé ne saurait de toute façon être retenu pour constituer une question de droit échappant au ressort d'un expert.

Il y a lieu de réserver le surplus de la demande.

- quant aux primes de fin d'année

PERSONNE1.) réclame une prime de fin d'année pour les années 2020, 2021 et 2022 sur base des dispositions de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation et d'installateur frigoriste ; comme cette prime serait calculée sur base des heures de travail prestées,

y compris les heures supplémentaires et que la question de la rémunération des heures supplémentaires serait soumise à expertise, PERSONNE1.) demande à ce que la mission de l'expert englobe également le montant redû au titre des primes de fin d'année pour les années 2020, 2021 et 2022.

La société SOCIETE1.) conteste le bien-fondé de cette demande, motif pris que la convention collective en question ne s'appliquerait pas au requérant qui aurait occupé depuis l'été 2020 le poste de magasinier et non plus de monteur sanitaire. La société défenderesse s'appuie sur diverses attestations testimoniales ainsi que sur l'organigramme de la société en vue d'établir que le requérant occupait le poste de magasinier.

Il y a lieu de relever que sur question du Tribunal, le mandataire du requérant a reconnu lors des plaidoiries que son mandant a exercé le poste de magasinier depuis le mois de mars 2020, de sorte que cet élément peut valablement être retenu en cause.

L'article 2.1 de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation et d'installateur frigoriste dispose sous le titre « *Champ d'application* » que « *La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant le métier d'installateur sanitaire, et/ou d'installateur de chauffage et de climatisation et/ou d'installateur frigoriste travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg* ».

L'article 2.2. de ladite convention collective dispose que : « *La présente convention s'applique à tous les ouvriers effectuant des travaux d'installation sanitaire, d'installation de chauffage et de climatisation, d'installation frigorifique sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg* ».

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) fait valoir que ces deux dispositions sont à considérer comme étant cumulatives, de sorte à ce qu'elles s'appliquent pour tout ouvrier effectuant des travaux d'installation sanitaire, d'installation de chauffage et de climatisation, d'installation frigorifique travaillant dans une entreprise prestant ces travaux. Admettre le contraire reviendrait à retenir que tout employé travaillant dans une entreprise exerçant le métier d'installateur sanitaire, et/ou d'installateur de chauffage et de climatisation et/ou d'installateur frigoriste serait soumis à la convention collective indépendamment de ses tâches concrètes.

Au regard de ces éléments et du fait que le requérant a reconnu avoir exercé le poste de magasinier depuis mars 2020, la demande en paiement des primes de fin d'année est à dire non fondée.

- quant aux heures à récupérer

PERSONNE1.), qui explique que son employeur aurait décidé de rémunérer certaines heures supplémentaires par des heures à récupérer, réclame de ce chef le montant de 716,12.- euros (= 35 heures à récupérer x 20,4606) ; bien qu'il aurait initialement bénéficié de 35 heures à récupérer, son employeur aurait déduit sans justification celles-ci pendant sa mise à pied, à savoir 32 heures de récupération au mois de décembre 2022 et encore 3 heures au mois de janvier 2023. Le requérant fait valoir qu'il n'appartiendrait pas à l'employeur d'imposer des heures à récupérer selon sa convenance et, pour le surplus, durant une mise à pied.

La société SOCIETE1.) s'est rapportée à la sagesse du tribunal.

Au regard du fait que le requérant n'a, de fait, pas pu bénéficier des heures de récupération au regard de sa mise à pied, et en l'absence de contestations concrètes de la défenderesse, la demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 716,12.- euros, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, le 21 juillet 2023, jusqu' à solde.

- quant aux congés payés

PERSONNE1.) réclame une indemnité pour congés non pris d'un montant de 709,30.- euros relativement aux mois de janvier et février 2023 ($([26/12] \times 2 \times 8) \times 20,4606$).

La société défenderesse s'est rapporté à prudence de justice.

En vertu de l'article L.233-12 du Code du travail, « [...] 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 cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Cette preuve n'étant en l'espèce pas rapportée par la société défenderesse et, en l'absence de contestations concrètes de cette dernière quant au bien-fondé de la demande, celle-ci est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 709,80.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 juillet 2023 jusqu' à solde.

Il y a lieu de réserver le surplus.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit non fondée la demande à voir dire que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a abusivement résilié le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.),

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et moral,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre de primes de fin d'année,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre d'heures à récupérer pour le montant de 716,12.- euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité pour congés non pris pour le montant de 709,30.- euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.425,42.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 juillet 2023, jusqu'à solde,

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

nomme expert Mme Carole LAPLUME, demeurant professionnellement à L-6113 Junglinster, 42, rue Cerises, avec la mission de concilier les parties, sinon dans un rapport écrit et motivé de:

- 1. calculer sur base des fiches de pointage d'PERSONNE1.) le nombre d'heures supplémentaires effectuées par ce dernier pour la période d'août 2020 à octobre 2022 et répertoriées dans les fiches de salaires en tant que « prime »,*
- 2. calculer le montant redu à titre d'heures supplémentaires pour cette période en prenant en compte un taux de majoration de 40% du salaire de base,*
- 3. dresser un décompte entre parties en déduisant du montant brut redu à titre d'heures supplémentaires pour ce montant le montant net correspondant à la fraction du montant net payé à titre de primes pour le nombre d'heures supplémentaires concernées.*

ordonne à PERSONNE1.) de verser par provision à l'expert la somme de 1.000.- euros pour le 15 décembre 2024 au plus tard à titre d'avance sur sa rémunération et d'en justifier au greffe du tribunal de paix,

dit que l'expert pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et notamment recueillir l'avis de tierces personnes,

charge Monsieur le Président du Tribunal du travail du contrôle de cette mesure d'instruction,

dit que l'expert devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer,

dit que si ses honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, l'expert devra en avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire,

dit que l'expert devra déposer son rapport au greffe du Tribunal du travail pour le 15 juin 2025 au plus tard,

dit qu'en cas d'empêchement de l'expert, il sera procédé à son remplacement par simple ordonnance du Président ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi 30 juin 2025, 15:00 heures, salle n° JP.0.02 , de la Justice de Paix à Luxembourg ;

réserve le surplus.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière