

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1679/2024**  
**(rôle L-TRAV-371/2023)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 7 M A I 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, retraité, demeurant à F-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Philippe HECK**, assesseur – employeur ;

- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

## FAITS :

Suite à la requête déposée le 15 juin 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 30 juin 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 17 novembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 17 novembre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 02 février 2024.

A l'audience publique du vendredi, 02 février 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 19 avril 2024.

A l'audience publique du vendredi, 19 avril 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie requérante, et Maître Julie TISSERAND, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 15 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Heures supplémentaires pour l'année 2021	46.555,68 €
- Heures supplémentaires pour l'année 2022	18.987,96 €
- Congés non payés pour l'année 2022	5.344,24 €
- Arriérés de salaire	7.506,97 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 25 avril 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Appréciation

### 2.1 La qualité de cadre supérieur

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé par SOCIETE1.) en qualité d'« Employé de bureau au service salaire » puis « responsable du Service des Salaires » à temps plein pour un salaire brut s'élevant à la somme de 4.591,19 euros et qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 il aurait eu le droit de partir en pension vieillesse anticipée.

Afin que SOCIETE1.) puisse trouver un remplaçant, PERSONNE1.) fait valoir avoir trouvé un arrangement avec SOCIETE1.) afin qu'il reste deux années supplémentaire en contrepartie d'une augmentation de salaire à 10.000,- euros brut.

Il soutient que SOCIETE1.) refuserait de lui payer ses heures supplémentaires pour les années 2021 et 2022 au motif qu'il était cadre supérieur.

Il fait cependant valoir ne pas avoir eu la qualité de cadre supérieur alors qu'il n'aurait pas eu de pouvoir de direction effectif ou de fonctions dont la nature des tâches comporterait une autorité bien définie, qu'il n'aurait pas eu une large indépendance dans l'organisation de travail et une large liberté dans ses horaires de travail.

Sa qualification n'aurait d'ailleurs, depuis septembre 2012, jamais été modifiée par un avenant de contrat de travail ou autre document justifiant un quelconque poste de cadre supérieur.

SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) aurait eu la qualité de cadre supérieur alors qu'il aurait touché une rémunération nettement supérieure, qu'il disposait d'une liberté organisationnelle, d'un pouvoir de direction avec sous sa responsabilité une équipe de cinq personnes et d'une flexibilité dans son temps de travail.

Elle conclut à voir déclarer les demandes de PERSONNE1.) non fondées.

L'article L.162-8 du Code du travail dispose que : « (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions visées ci-dessus.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

(...)

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. »

Les critères d'après lesquels un salarié se verra conférer le statut de cadre supérieur sont encore repris à l'article L.211-27(5), paragraphe 2) du Code du travail.

Il ressort de la lecture de ces dispositions que les critères prévus par ces articles s'appliquent de manière cumulative.

Un salarié est ainsi à considérer comme cadre supérieur s'il remplit les critères suivants :

- un salaire nettement plus élevé que celui prévu par la convention collective pour les salariés conventionnés,
- un véritable pouvoir de direction effectif,
- une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

L'employeur, excipant du statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que le salarié remplit les critères ci-avant.

Il a toutefois été retenu que si le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs, il y a un renversement de la charge de la preuve et il appartient alors à celui-ci de prouver qu'il exerce une fonction ne remplissant pas les critères d'un cadre supérieur.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail signé entre parties le 28 septembre 2012 que PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « Responsable du Service des Salaires » pour une rémunération mensuelle de 4.591,19 euros brut.

Il n'est fait aucune mention quant à une qualité de cadre dans le prédit contrat de travail ou sur les fiches de salaire.

Suite à l'accord trouvé entre parties, aucun avenant n'a été conclu.

Il résulte uniquement des fiches de salaire versées en cause qu'à partir de janvier 2021 PERSONNE1.) a touché une rémunération mensuelle brute de 10.000,- euros.

Il appartient dès lors à SOCIETE1.) qui soutient que PERSONNE1.) remplit les conditions du cadre supérieur d'en rapporter la preuve.

- Quant au critère de la rémunération

PERSONNE1.) soutient que son salaire ne serait pas considéré comme élevé dans ce secteur d'activité.

SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait touché une rémunération mensuelle de 10.000,- euros et une rémunération annuelle entre 120.000,- euros et 180.000,- euros de sorte qu'il serait à considérer comme ayant touché un salaire nettement supérieur.

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a touché un salaire mensuel brut de 10.506,13 euros au mois de décembre 2022.

Ni PERSONNE1.) ni SOCIETE1.) ne versent de certificat de salaire de PERSONNE1.) pour les années 2021 et 2022.

SOCIETE1.) verse cependant les certificats de salaires des autres salariés de SOCIETE1.) desquels il résulte que le salaire de PERSONNE1.) est nettement supérieur aux salaires des autres salariés, le salaire annuel de PERSONNE2.) pour l'année 2021, le plus élevé de tous les salariés, n'étant que de 42.411,70 euros soit la moitié du salaire annuel de PERSONNE1.).

Eu égard aux développements qui précèdent, il convient de constater que SOCIETE1.) a rapporté la preuve que le salaire de PERSONNE1.) était nettement supérieur à celui que percevaient les autres salariés.

- Quant à l'exercice d'un pouvoir de direction

SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait été le responsable de son service et aurait géré une équipe de cinq personnes.

Il aurait encore participé au recrutement des salariés de l'entreprise, pris les décisions relatives aux congés, donné des directives à certains salariés, géré les rendez-vous clients, représenté la société et signé divers courriers et communications.

PERSONNE1.) soutient au contraire ne pas avoir eu de pouvoir de direction alors que sa qualification n'aurait pas été modifiée depuis septembre 2012 et qu'il aurait eu un supérieur hiérarchique et qu'il aurait seulement pu demander aux secrétaires de travailler pour lui avec l'accord de son supérieur.

Il conteste encore avoir eu un pouvoir de représentation ou de signature et fait valoir que son nom figurait sur les documents de SOCIETE1.) uniquement parce qu'il était la personne de contact en cas de questions.

Il fait finalement valoir que son avis n'aurait pas été pris en compte lors de l'embauche de nouveaux salariés dans son équipe et qu'il n'aurait pas été celui qui accordait les congés à son équipe. Il n'avait ni accès aux time-sheets des salariés, ni aux boîtes mails de ses salariés alors que ses supérieurs hiérarchiques avaient ce pouvoir et il n'était pas convié aux réunions de direction ou pouvait passer commande de matériel.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte du contrat de travail que PERSONNE1.) est occupé en tant que « Responsable du Service des salaires ». Les parties ne fournissent aucune job description.

Il y a cependant lieu de constater qu'il résulte des pièces versées en cause par SOCIETE1.) que les fonctions de PERSONNE1.) sont restées les mêmes depuis 2012 où il a été nommé responsable du service des salaires.

Depuis 2006, PERSONNE1.) signait d'ailleurs déjà les courriers de SOCIETE1.) en qualité de responsable du service des salaires.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, PERSONNE1.) avait déjà adressé un courrier de licenciement à un salarié et le 12 mars 2013 il a signé une lettre d'avertissement.

Les attestations testimoniales versées, ne permettent pas d'établir que les fonctions de PERSONNE1.) sont depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 différentes de celles exercées auparavant où PERSONNE1.) n'avait pas la qualité de cadre supérieur.

SOCIETE1.) n'a dès lors pas rapporté la preuve que PERSONNE1.) avait depuis son augmentation salariale à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 un véritable pouvoir de direction effectif et que PERSONNE1.) répond aux exigences posées par les articles L.162-8(3) alinéa 3 et L.211-27(5), paragraphe 2) du Code du travail.

Il n'est pas nécessaire d'examiner si PERSONNE1.) avait une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté au niveau des horaires du travail.

Il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'avait pas la qualité de cadre supérieur et qu'il peut, partant, prétendre en principe au paiement d'heures supplémentaires.

## 2.2 La demande en paiement d'heures supplémentaires

PERSONNE1.) fait valoir que SOCIETE1.) lui redevrait la somme de 46.555,68 euros à titre d'heures supplémentaires pour l'année 2021 et la somme de 18.987,96 euros à titre d'heures supplémentaires pour l'année 2022 suivant les tableaux insérés dans la requête introductive d'instance.

Il soutient que les pièces versées en cause établiraient qu'il aurait presté les heures supplémentaires réclamées.

SOCIETE1.) conteste la demande alors que PERSONNE1.) n'établirait pas les heures prestées et l'accord de l'employeur pour la prestation d'heures supplémentaires.

Les pièces versées par PERSONNE1.) seraient en outre des pièces unilatérales ne permettant pas d'établir la prestation effective d'heures supplémentaires.

Aux termes de l'article L. 211-22 du Code du travail, « Sans préjudice des dispositions des articles L. 123-4, sous 3, et L. 123-5, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties.

Toutefois, dans les cas prévus aux articles L. 211-8 à L. 211-10 et «L. 211-15 à L. 211-19», seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ces articles doit être considéré comme travail supplémentaire. ».

L'article L. 211-12 du Code du travail prévoit que :

« (1) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquels la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le Travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à

condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il peut notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année. ».

L'article L. 211-27 du Code du travail prévoit :

« (1) Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

(2) Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps tel que visé ci-dessus.

(3) Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies sous (1) et (2) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. ».

En ce qui concerne l'existence de la créance du salarié pour heures supplémentaires, la première règle est celle de l'article 1315 du Code civil qui fait supporter la charge de la preuve au salarié. La jurisprudence fait application de cette règle en imposant au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

En l'espèce, le tribunal constate qu'il ne résulte pas des graphiques versés en cause que PERSONNE1.) a presté des heures supplémentaires, les graphiques n'étant pas précis et illisibles.

Les tableaux versés par PERSONNE1.) ne permettent également pas d'établir la prestation d'heures supplémentaires et leur quantum, ces derniers ayant été établis de manière unilatérale par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) n'établit également pas l'accord de SOCIETE1.) pour chaque prestation de travail revendiquée.

A défaut d'établir le nombre d'heures réellement prestées, PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve de l'existence et du montant de la créance alléguée.

Sa demande en paiement des heures supplémentaires prestées en 2021 et 2022 est dès lors à rejeter comme non fondée.

### 2.3 La demande en paiement de congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir avoir droit au paiement de ses heures de congés accumulées mais non prises à la fin de la relation de travail.

Etant donné que sur la fiche de salaire du mois d'août 2022 88 heures de congés ont été supprimées par rapport à la fiche de salaire du mois de juillet 2022, PERSONNE1.) soutient avoir droit au paiement de la somme de 5.344,24 euros brut.

SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors que les congés auraient été perdus au 31 mars et qu'il ne pourrait pas réclamer le paiement de congés perdus.

Subsidairement, SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) aurait pris des congés en septembre 2021 et en décembre 2021 à hauteur de 88 heures mais qu'elle ne s'en serait aperçue qu'en août 2022, PERSONNE1.) n'ayant pas correctement rempli ses congés dans le système informatique.

En l'espèce, il y a lieu de constater que SOCIETE1.) n'établit pas que PERSONNE1.) aurait pris des congés à hauteur de 88 heures en 2021 ce qui expliquerait le retrait de 88 heures de congés sur la fiche de salaire du mois d'août 2022.

Aux termes de l'article L.233-9 du Code du travail, le congé doit être accordé et pris au cours de l'année.

Toutefois le congé annuel peut être reporté à l'année subséquente dans les cas suivants :

- s'il s'agit du congé de la première année de travail, qui n'est né qu'au fur et à mesure et qui n'a pas pu être pris intégralement (L.233-9) ;
- si le salarié a demandé un congé, mais qu'il lui a été refusé par l'employeur, il peut être reporté exceptionnellement, mais devra être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (L.233-10 al.1) ;
- si le salarié n'a pas été en mesure de prendre son congé en fin d'année parce qu'il était en incapacité de travail pour maladie (solution jurisprudentielle) ;
- si la salariée n'a pas été en mesure de prendre son congé à cause d'un congé de maternité (L.332-3 (3)) ou d'un congé parental (L.234-49 (1)).

Dans les deux derniers cas, le solde de congé devra également être pris – dans la mesure du possible – avant le 31 mars de l'année qui suit. Si le salarié avait la possibilité de le prendre, mais n'a pas formulé de demande, le congé sera perdu.

Dans les autres cas, le congé se perd en principe en fin d'année. Tel serait par exemple le cas lorsque le salarié a tout simplement omis de demander un congé. (Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, Vademecum, 5e édition, n° 284, p. 227)

PERSONNE1.) n'établissant pas avoir pris des congés pour l'année 2021 et n'ayant pas demandé de report, il y a lieu de retenir que le congé est perdu de sorte que sa demande est à déclarer non fondée.

#### 2.4 La demande en paiement d'arriérés de salaire

PERSONNE1.) fait valoir que SOCIETE1.) lui aurait payé au mois de septembre 2021, tel que convenu entre parties, les arriérés des heures supplémentaires des années 2017 à 2020 ainsi que les congés payés et jours fériés payés des années 2015 à 2019 pour un montant brut de 57.537,54 euros alors qu'un montant de 65.044,51 euros avait été convenu.

SOCIETE1.) conteste la demande et fait valoir que PERSONNE1.) serait forclos à réclamer le paiement d'arriérés pour la période antérieure au 15 juin 2021, la demande étant prescrite.

PERSONNE1.) n'établirait en outre pas qu'il y aurait eu un accord entre parties.

Elle indique avoir réglé le montant fixe de 57.537,54 euros à PERSONNE1.) à titre de prime pour qu'il continue de travailler pour SOCIETE1.).

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que les parties auraient convenu le paiement d'un montant de 65.044,51 euros à titre d'arriérés des heures supplémentaires des années 2017 à 2020 ainsi que les congés payés et jours fériés payés des années 2015 à 2019.

Les virements effectués par SOCIETE1.) à PERSONNE1.) au mois de septembre 2021 pour le montant total de 57.537,54 euros n'indique pas qu'il s'agirait d'arriérés d'heures supplémentaires et de congés.

La demande de PERSONNE1.) doit partant être déclarée non fondée.

### 3. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Au vu des éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à SOCIETE1.) à 500,- euros.

**P A R C E S M O T I F S :**

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

**reçoit** la demande en la forme,

**dit** que PERSONNE1.) ne revêt pas la qualité de cadre supérieur,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires, de congés non pris et d'arriérés de salaire,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.