

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3587 / 2024
L-TRAV-53/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en
remplacement Mathias PONCIN, avocat à la Cour les deux demeurant à Luxembourg,

et

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.),

partie défenderesse, comparant par Maître Trixi LANNERS, avocat à la Cour,
demeurant à Diekirch.

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 30 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 février 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Trixi LANNERS 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 :

Par requête déposée au greffe le 30 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le Tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. pour l'entendre condamner à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

- | | |
|--|------------------|
| - Arriérés de salaires pour la période
du 17.08.2023 au 15.09.2023: | 3.819,15.- euros |
| - Pausés non-rémunérées/Heures supplémentaires : | 2.295,90.- euros |
| - Prime de fin d'année 2021 : | 233,90.- euros |
| - Prime de fin d'année 2022 : | 421,98.- euros |
| - Prime de fin d'année 2023 : | 248,98.- euros |

Le requérant sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la demande

La recevabilité

La requête, introduite dans les formes et délais de la loi, est à déclarer recevable.

Le bien-fondé

A l'appui de sa demande, la partie requérante verse un contrat de travail à durée déterminée ayant pris effet au 18 avril 2017, par lequel il est entré au service de la société défenderesse en qualité de « couvreur -ferblantier ».

- Salaires impayés

PERSONNE1.) réclame le paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 3.819,15.- euros se rapportant à la période du 17 août 2023 au 15 septembre 2023.

Il fait valoir qu'il aurait travaillé jusqu'à cette date suite à sa démission avec préavis, en tenant compte du fait que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail

aurait été refusée par son employeur. Ladite démission n'aurait partant jamais eu d'effet juridique.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne conteste pas que le requérant a travaillé jusqu'au 15 septembre 2023. Elle précise toutefois que les parties ont signé en date du 11 juillet 2023 une résiliation d'un commun accord du contrat de travail qui disposerait que « *Les parties reconnaissent qu'elles se sont acquittées mutuellement de toutes les obligations qui ont pu résulter de leur contrat de travail* », de sorte qu'PERSONNE1.) ne serait pas fondé à faire valoir ses prétentions au titre des salaires.

Aux termes de l'article L.221-1 du Code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Sont versés aux débats une résiliation d'un commun accord du contrat de travail daté au 11 juillet 2023 et signé par les parties en cause ainsi qu'une lettre de démission, non autrement datée, envoyée par PERSONNE1.) à son employeur pour l'informer qu'il entend résilier le contrat de travail moyennant un préavis débutant le 15 juillet 2023 et prenant fin le 15 septembre 2023.

Il résulte d'une attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 29 décembre 2023 qu'il s'est rendu en date du 11 juillet 2023, ensemble avec le requérant, auprès de son employeur pour lui faire part de leurs intentions communes de démissionner munis d'un document de résiliation d'un commun accord préparé et signé à l'avance par leurs soins, que l'employeur les aurait informés qu'il aurait besoin de temps pour réfléchir, qu'ils auraient laissé le document auprès de leur patron mais que soupçonnant que ce dernier n'avait pas l'intention de signer la résiliation d'un commun accord, ils ont chacun envoyé une lettre de démission en respectant le délai de préavis légal ; qu'en définitive l'employeur ne leur aurait jamais remis le document signé de sa part de sorte que le témoin et PERSONNE1.) ont travaillé jusqu'à la fin de leur préavis.

La partie requérante verse encore deux autres attestations testimoniales relatant que le requérant était présent sur un chantier fin août 2023 et verse en cause des échanges de SMS avec son employeur durant les mois d'août et de septembre 2023 desquels il résulte que le requérant informait l'employeur des difficultés rencontrées sur divers chantiers.

Au regard de ces éléments, et du fait que la société défenderesse ne conteste pas la prestation de travail du requérant jusqu'au 15 septembre 2023, il ne saurait être accordé un quelconque effet juridique à la résiliation d'un commun accord du 11 juillet 2023, PERSONNE1.) étant en droit de réclamer le paiement de son salaire jusqu'au 15 septembre 2023.

Dans la mesure où il n'est pas établi que la société défenderesse se serait libérée de son obligation de paiement du salaire redû et que le quantum réclamé n'est pas autrement contesté, la demande du requérant est à déclarer fondée pour le montant de 3.819,15.- euros, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, le 30 janvier 2024, jusqu'à solde.

Il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires, les retenues légales représentant une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement à faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

- Heures supplémentaires/Pauses non-rémunérées

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer un montant de 2.295,90.- euros du chef de pauses, dites pauses casse-croûte, non-rémunérées.

Il se serait avéré que l'employeur n'aurait jamais autorisé le requérant à pouvoir bénéficier de sa pause de 9.00 heures à 9.15 heures telle que prévue par la convention collective ; le requérant demande partant à voir rémunérer ces heures de travail d'un total de 13 jours (= 13 x 8 x 22,076).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste ce chef de la demande, motif pris qu'il ne résulterait d'aucun élément que les pauses n'auraient pas été accordées et précise qu'il aurait de toute façon été impossible pour l'employeur d'empêcher une pause casse-croûte sur un chantier où il n'était pas personnellement présent.

L'article 7 de la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur dispose que « *Le salarié a droit une pause casse-croûte rémunération de 15 minutes par jour pendant son horaire de travail* ».

PERSONNE1.), auquel il appartient de prouver que ces pauses n'auraient pas été respectées par l'employeur, se base sur une attestation testimoniale de PERSONNE3.) du 27 décembre 2023 qui déclare ce qui suit :

« Pour une journée classique, nous devons être présent pour 7h00 et pointer à 7h15.

A 9h00, nous avons 15 minutes de pause et une de 30 minutes de 12h00 à 12h30. Ensuite nous devons quitter le chantier (peut importe où il se situe) à 16h30 pour rentrer l'atelier récupérer nos voitures pour ensuite rentrer à la maison.

Tout peut être vérifiée avec la pointeuse située à l'entrée des bureaux à l'étage, par les GPS des camionnettes et les caméras de surveillance partout sur le site ».

Force est de constater qu'il ne résulte pas de ladite attestation testimoniale que les salariés et en particulier PERSONNE1.) aurait été empêchés de bénéficier de leur pause casse-croûte à 9.00 heures.

PERSONNE1.) formule encore une offre de preuve par témoins en vue d'établir les faits suivants :

« -que durant les 3 dernières années soit de 2021 à 2023, la journée de travail des salariés engagés en tant que couvreur par la société SOCIETE1.) SARL était entrecoupée par deux pauses, à savoir une de 09.00 heures à 09.15 heures de 15 minutes et une pause de midi de 30 minutes.

- Que néanmoins Monsieur PERSONNE1.) comme les autres salariés ont travaillé durant la prédite pause de 15 minutes qui était prévue à 9H00 sans qu'elle ne soit rémunérée par l'employeur ; »

Le Tribunal retient qu'il ne résulte pas de cette offre de preuve que l'employeur aurait interdit aux salariés et plus spécifiquement à PERSONNE1.) de bénéficier de leur pause casse-croûte de 15 minutes, étant précisé qu'il n'en ressort pas non plus de quelle manière les témoins auraient eu la possibilité matérielle de vérifier pendant chaque jour de cette période le respect de ladite pause.

L'offre de preuve par témoins formulée par PERSONNE1.) est partant à rejeter pour défaut de pertinence.

Il s'ensuit que la demande d'PERSONNE1.) en paiement des pauses casse-croûte est à dire non fondée.

- Primes de fin d'année

PERSONNE1.) réclame, sur base de la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur, à titre de primes de fin d'année :

- pour l'année 2021 le montant de 233,90.- euros
- pour l'année 2022 le montant de 421,98.- euros
- pour l'année 2023 le montant de 248,98.- euros.

Pour 2021, le requérant aurait eu 4 périodes d'incapacité de travail et pourrait dès lors prétendre à 25% de la prime.

Pour 2022, le requérant aurait eu 3 périodes d'incapacité de travail et pourrait dès lors prétendre à 50% de la prime.

Pour 2022, le requérant aurait eu 2 périodes d'incapacité de travail et pourrait dès lors prétendre à 75% de la prime.

La société défenderesse a reconnu lors des plaidoiries le droit de principe du salarié aux primes de fin d'année sur base de la convention collective précitée ; elle se rapporte à prudence de justice quant aux quantums réclamés.

La convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur dispose en son « annexe 2 » que

«

1. Une prime de fin d'année est allouée à chaque ouvrier dont l'ancienneté de service auprès de la même entreprise remonte à 3 années accomplies au moins.

2. *La prime sera calculée sur base des heures de travail prestées, en incluant les heures supplémentaires, abstraction faite des congés payés, des jours fériés u chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.*

(...)

8. *La prime de fin d'année s'élève à*

- *2,5% du salaire de référence après 3 années de services continus auprès du même employeur,*
- *3% du salaire de référence après 4 et moins de 6 années de services continus auprès du même employeur,*

(...)

9. *Réduction de la prime pour absences*

Absences pour maladies

La prime est payée à

- | | |
|---|-------------|
| - <i>avec une période d'absence</i> | <i>100%</i> |
| - <i>avec deux périodes d'absence</i> | <i>75%</i> |
| - <i>avec trois périodes d'absence</i> | <i>50%</i> |
| - <i>avec quatre périodes d'absence</i> | <i>25%</i> |
| <i>après la quatrième période la prime est supprimée. »</i> | |

Au regard des dispositions précitées et du fait que la société défenderesse n'établit pas ni même n'allègue avoir procédé au paiement des primes de fin d'année, et en l'absence de contestations concrètes quant au quantum réclamé, la demande du requérant est à déclarer fondée pour le montant de 904,86.- euros, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, le 30 janvier 2024, jusqu'à solde.

B. Les demandes accessoires

La partie requérante réclame une indemnité de procédure de 500.- euros.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à l'unique charge de la partie requérante l'entièreté des frais de justice exposés, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et de lui allouer à ce titre le montant de 4500.- euros.

En application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable,

dit fondée la demande en paiement des arriérés de salaires pour la somme de 3.819,15- euros,

dit non fondée la demande en paiement des pauses prétendument non-rémunérées,

dit fondée la demande en paiement des primes de fin d'année pour la somme de 904,86.- euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.724,01.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 30 janvier 2024, jusqu'à solde,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l aux frais et dépens de l'instance.

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