

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1149/2026**  
**(rôle L-TRAV-271/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 17 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Fabrizio SALUCCI  
Timothé BERTANIER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Azédine LAMAMRA, avocat à la Cour, assisté de Maître Deborah MARTINO, avocat, demeurant professionnellement à L-2163 Luxembourg, 8, avenue Monterey,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Louna BARONNET, avocat, en remplacement de Maître Azédine LAMAMRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

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 en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu représentée par son gérant la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie et ayant son siège social 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 Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 30 avril 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 24 février 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Louna BARONNET, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Perrine GADROIS.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- le montant de 2.014,33 € au titre de l'indemnité pour congé non pris du 24 au 28 mai 2021 ;
- le montant de 4.000,01 € au titre de solde des primes annuelles pour l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 ;
- le montant de 1.333,33 € au titre de la rémunération annuelle variable payée mensuellement pour le mois de mai 2021 ;
- le montant régularisé des primes annuelles pour l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 en raison du dépassement par elle des objectifs ;
- le montant de la rémunération annuelle variable versée trimestriellement et en fonction des objectifs atteints par elle pour les mois d'avril et mai 2021 ;

pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer les intérêts légaux tels que de droit à partir du dépôt de la requête et jusqu'à solde ;

pour voir dire que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la notification du présent jugement ;

pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.000.- € au titre de dommages et intérêts en raison de sa particulière mauvaise foi ;

pour voir condamner la partie défenderesse à une indemnité de procédure de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

pour voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;

pour voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

A l'audience du 24 février 2026, la requérante a demandé acte qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris à la somme de 1.997,20 €

Elle a encore demandé acte qu'elle chiffrait sa demande en paiement des primes annuelles pour l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 en raison du dépassement par elle des objectifs au montant de 16.000.- €

Elle a finalement demandé acte qu'elle chiffrait le montant de la rémunération annuelle variable versée trimestriellement en fonction des objectifs par elle atteints pour les mois d'avril et de mai 2021 à la somme de 2.666,66 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

En ce qui concerne en premier lieu la demande en paiement de la rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, la partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir qu'elle est prescrite.

Elle fait plus particulièrement valoir

- que la requérante sollicite, au sein de sa requête introductive d'instance, le paiement de sommes relatives à sa rémunération variable découlant de l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 ;
- que conformément à l'article L.221-2 du code du travail, combiné à l'article 2277 du code civil, les actions en paiement de toute nature se prescrivent par trois ans ;
- que ce délai doit s'appliquer à toutes les créances résultant du contrat de travail, qu'elles soient principales ou accessoires ;
- qu'en outre, cette prescription triennale court également pendant la relation de travail et qu'un salarié ne peut attendre la fin de son contrat de travail pour réclamer des sommes dues depuis plus de trois ans ;

- qu'en l'espèce, il ressort du plan de commissionnement signé par la requérante que l'année fiscale concernée, dite « Plan Year FY20 », pour lequel la requérante sollicite sa condamnation, couvrait la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 ;
- que le plan de commissionnement prévoit en effet en son introduction que « *The Plan is designed to drive achievement of the sales objectives established for FY20 1 April 2020 to 31 mars 2021.* » ;
- que le plan prévoit en outre en son article 2.6 « Pay-out timing » que la rémunération variable est calculée sur une base annuelle, mais versée selon un rythme trimestriel ;
- qu'il en résulte que les commissions afférentes à l'année fiscale 2020 étaient exigibles, pour leur dernière échéance, au plus tard à la clôture de l'exercice, soit le 31 mars 2021 ;
- que les versements mensuels opérés ne constituaient que de simples avances, appelées à être régularisées en fin de trimestre, puis définitivement arrêtées à la clôture de l'année fiscale ;
- que les sommes éventuellement exigibles au titre de l'année fiscale 2020 l'étaient au plus tard au mois de mars 2021, dernier trimestre de l'année fiscale en question ;
- qu'en l'espèce, la requérante réclame le paiement du complément de sa rémunération variable dont elle serait prétendument exigible du fait de l'atteinte de ses objectifs à hauteur de 100% pour l'année fiscale 2020 (allant donc du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021) ;
- qu'or, tel qu'expliqué, la rémunération variable de la requérante était versée pour moitié mensuellement, ainsi que trimestriellement pour l'autre moitié ;
- qu'une demande ou une contestation relative au versement ou au montant de cette rémunération variable pour l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 aurait donc dû être introduite au plus tard le 31 mars 2024, soit trois ans après le dernier versement lié à la rémunération annuelle variable de la requérante ;
- qu'en effet, s'agissant de la prescription des créances périodiques, la prescription doit en principe être décomptée pour chacun des termes périodiques, au jour de son échéance ;
- qu'or, la requête a été déposée par la requérante en date du 2 avril 2024, soit au-delà de la prescription triennale prévue par les dispositions légales ;
- que la requérante aurait donc dû déposer une quelconque réclamation liée à sa rémunération variable pour l'année fiscale au plus tard le 31 mars 2024, cette dernière s'étant achevée le 31 mars 2021, chose que la requérante n'a pas faite ;
- qu'en outre, aucune excuse invoquée par la requérante ne saurait justifier et remédier à la prescription de sa demande ;
- qu'en effet, la requérante invoque au sein de sa requête que celle-ci n'aurait été introduite qu'en date du 2 avril 2024 en raison de la naissance d'un de ses enfants ;
- que cette tentative de justification doit être rejetée pour être irrecevable, la prescription ayant un caractère obligatoire et ne pouvant être écartée sur base de motifs personnels invoqués par la requérante ;

- que la demande introduite le 2 avril 2024 est donc tardive et qu'elle se heurte à la prescription triennale ;
- qu'aucune cause d'interruption ou de suspension de la prescription n'est par ailleurs démontrée par la requérante ;
- qu'au vu de ces éléments, la demande de la requérante doit être rejetée pour cause de prescription.

La requérante réplique que la partie défenderesse ne lui a jamais remis de compte-rendu pour qu'elle sache où elle en était avec ses objectifs.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a demandé ses résultats à la partie défenderesse, mais que cette dernière ne lui a pas répondu.

La requérante fait partant valoir que sa demande n'est à défaut pour la partie défenderesse de lui avoir fourni ces informations pas prescrite.

La partie défenderesse réplique que la requérante soutient que le délai de prescription n'aurait pas commencé à courir au motif qu'elle ne lui aurait jamais remis un fichier Excel retraçant ses résultats, malgré ses demandes.

Elle fait cependant valoir que cet argument ne saurait être recevable.

Elle fait en effet valoir que le point de départ du délai de prescription d'une action en paiement de rémunération ne dépend ni de la transmission d'un document interne, ni de la communication d'un outil de calcul, mais de la date à laquelle la créance alléguée est née.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du plan de commissionnement signé par la requérante que l'année fiscale concernée s'étendait du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 et que la rémunération variable y afférente était versée selon un rythme trimestriel, les droits éventuels étant attachés à cette période fiscale déterminée.

Elle fait dès lors valoir que la requérante disposait donc, dès la fin de l'exercice fiscal, de l'ensemble des éléments nécessaires pour contester le montant de la rémunération variable qui lui avait été versée, indépendamment de la communication d'un quelconque fichier Excel.

Elle fait en tout état de cause valoir qu'aucune disposition légale, réglementaire, conventionnelle ou contractuelle ne lui imposait la transmission d'un fichier Excel ou d'un document interne de synthèse pour faire courir le délai de prescription.

Elle fait valoir qu'admettre le raisonnement de la requérante reviendrait à faire dépendre le point de départ de la prescription de la remise d'un document qui n'est prévu par aucun texte, ce qui serait contraire au principe même de la prescription des créances salariales.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que l'absence alléguée de transmission d'un fichier Excel est sans incidence sur le point de départ du délai de prescription, lequel aurait commencé à courir à l'issue de l'année fiscale concernée.

## B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le moyen de prescription de la demande de la requérante en paiement de sa rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, d'après

l'article 2277 du code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Or, la requérante a introduit sa demande en paiement de sa rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 le 2 avril 2024, de sorte qu'elle est en application des deux dispositions légales précitées prescrite pour la période antérieure au 2 avril 2021.

La demande de la requérante en paiement de sa rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 doit partant être déclarée irrecevable pour cause de prescription.

En ce qui concerne dès lors la prescription de la demande de la requérante en paiement de sa rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, le tribunal de ce siège fait siennes les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.977,20 € à titre d'indemnité pour congé non pris du 24 au 28 mai 2021.

A l'appui de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, la requérante fait valoir qu'il découle de l'article L.124-9(1), alinéa 2, du code du travail le principe selon lequel le congé est dû même pendant la période de préavis assortie d'une dispense de travail.

Elle fait ensuite valoir que ce principe est amplement confirmé par la jurisprudence luxembourgeoise.

Elle fait en effet valoir que les jours de congé dus pendant la dispense de travail doivent être payés alors qu'ils ne pourraient du fait même de la dispense de travail pas être pris en nature.

Elle fait valoir qu'en l'espèce, elle avait posé cinq jours de congé pour la période allant du 24 au 28 mai 2021.

Elle fait néanmoins valoir que ces jours de congé tombaient pendant son mois de préavis, assorti d'une dispense de travail.

Elle fait toutefois valoir qu'il ressort du reçu pour solde de tout compte, qui ferait état d'un solde de congé de 31,80 heures, que la partie défenderesse n'a pas comptabilisé ces cinq jours de congé posés, mais finalement non pris entre le 24 et le 28 mai 2021.

La requérante fait partant valoir que ces cinq jours de congé devront être pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris due par la partie défenderesse.

En ce qui concerne ensuite le calcul de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, la requérante fait valoir, après avoir rappelé les dispositions de l'article L.233-14, alinéa 1, du code du travail, qu'en cas de variations de salaire prononcées, l'indemnité de congé est calculée sur base de la moyenne du salaire des douze mois précédant l'entrée en jouissance du congé, le tout conformément à l'article L.233-14, alinéa 2, du code du travail.

La requérante fait valoir qu'en l'espèce, son salaire est soumis à de fortes variations et se compose en outre d'une partie variable perçue sous forme de commissions.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de baser l'indemnité de congé sur les douze mois précédant l'entrée en jouissance du congé.

La requérante demande partant en application des dispositions légales précitées à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.977,20 € à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que les congés avaient été posés et validés antérieurement à sa démission et qu'ils ont été mentionnés comme tels dans la lettre de dispense de travail adressée à la requérante.

Elle fait ainsi valoir que la société a clairement identifié la période de congés exclue de la dispense au sein du courrier de dispense communiqué à la requérante le 29 avril 2021: « *A compter du 30 avril 2021 à midi, et jusqu'au terme de votre période de préavis et à l'exception de congés posés et validés à ce jour pour la période du 24 mai au 28 mai 2021, nous vous dispensons de toute prestation professionnelle et ainsi de vous rendre sur votre lieu de travail.* ».

Elle se réfère à une décision de la Cour d'appel du 14 juin 2018, numéro 43703 du rôle, ainsi qu'à une décision du Tribunal du Travail du 25 mars 2019, numéro 1027/2019 du registre, pour retenir qu'il a été décidé que le salarié avait droit à une indemnité de congés non pris et accepté avant cette dispense alors que dans les deux cas, l'employeur ne se serait pas référé au congé accordé ou n'avait pas mentionné la période pendant laquelle il était censé prendre son congé dans la lettre incluant la dispense de travail.

Elle fait cependant valoir qu'en l'espèce, elle a clairement mentionné dans son courrier du 29 avril 2021 que la semaine du 24 au 28 mai 2021 n'était pas incluse dans la période de dispense en raison de congés antérieurement posés et validés.

Elle fait en outre valoir que la requérante n'a jamais contesté cette situation, ce qui vaudrait acceptation tacite de sa part.

Elle fait dès lors valoir qu'elle a agi de bonne foi en prévenant la requérante que ses jours de congé du 24 au 28 mai 2021 ne seraient pas inclus dans la dispense de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'aucun droit à indemnisation pour congés non pris ne saurait être reconnu et que la demande de la requérante doit être rejetée pour ne pas être fondée.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait pour la requérante de ne pas avoir contesté le courrier du 29 avril 2021 n'entraîne pas acceptation du contenu de ce courrier de sa part.

Ensuite, aux termes de l'article L.124-9(1) du code du travail :

*« En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.*

*Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement des frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet... ».*

Il est constant en cause que la requérante a avant sa démission demandé et obtenu des congés pour la période allant du 24 au 28 mai 2021.

Il résulte ensuite du courrier du 29 avril 2021 que la partie défenderesse a accordé à la requérante une dispense de prêter son préavis à compter du 30 avril 2021 à midi jusqu'au terme de la période de préavis.

Or, une telle dispense de travail ne doit conformément aux dispositions de l'article L.124-9 du code du travail pas entraîner une diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels la requérante aurait pu prétendre si elle avait accompli son travail, de sorte que la demande de congé préalable à la démission ne saurait valoir accord de la requérante de prendre son congé au cours du préavis.

La partie défenderesse ne saurait à cet égard pas valablement faire valoir qu'elle a exclu les jours de congé posés et validés pour le période allant du 24 au 28 mai 2021 de la dispense de travail alors que cela reviendrait à contourner les dispositions de l'article L.124-9 du code du travail.

La demande de la requérante est partant fondée dans son principe.

En ce qui concerne ensuite le montant de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, aux termes de l'article L.233-14 du code du travail :

*« Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective de travail ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.*

*Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé... ».*

Or, il résulte des fiches de salaire de la requérante des mois de mai 2020 à avril 2021 que le salaire de la requérante a été sujette à de fortes variations, ceci en raison des commissions touchées par la requérante.

La requérante a ainsi pour les mois de mai 2020 à avril 2021 touché le salaire total de [10(mois) X 7.711,98 €+ 13.791.- €+ 11.711,99 €=] 102.622,79 €

Le salaire mensuel à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire pour congés non pris se chiffre dès lors à la somme de (102.622,79 €: 12 =) 8.551,90 €

Le taux horaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire pour congés non pris se chiffre dès lors à la somme de (8.551,90 €: 173 =) 49,43 €

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de [5(jours) X 8(heures) X 49,43 €(salaire horaire) =] 1.977,20 €

## B. Quant à la demande de la requérante en paiement du solde de la rémunération variable d'avril et de mai 2021

### a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.333,33 € à titre de rémunération annuelle variable payée mensuellement pour le mois de mai 2021, ainsi que le montant de 2.666,66 € à titre de rémunération annuelle variable versée trimestriellement en en fonction des objectifs atteints pour les mois d'avril et de mai 2021.

A l'appui de sa deuxième demande, la requérante fait valoir qu'en vertu de l'article 6 de son contrat de travail et en tenant compte des indexations intervenues depuis la signature du contrat, sa rémunération se composait comme suit : une rémunération fixe mensuelle brute de 5.653,65 € soit 67.843,80 € sur une base annuelle, et une rémunération variable brute de 32.000.- € calculée et rémunérée selon le plan de commissionnement.

La requérante fait ainsi valoir que cette rémunération variable était pour moitié payée mensuellement à hauteur de 1.333,33 €

Elle fait ensuite valoir que l'autre moitié de cette rémunération était payée trimestriellement sur base de l'atteinte des objectifs.

Elle fait ainsi valoir que conformément au plan de commissionnement, si, sur une année fiscale, un salarié atteignait 100% de ses objectifs, il avait le droit de percevoir la totalité de l'autre moitié de la rémunération variable brut, à savoir le montant de 16.000.- €, dont le paiement se ferait donc trimestriellement et selon l'avancement des objectifs.

La requérante fait par ailleurs valoir que ce plan de commissionnement prévoyait également de procéder à une régularisation du calcul annuel des primes en cas de dépassement des objectifs par le salarié.

En ce qui concerne dès lors le solde des primes des mois d'avril et de mai 2021, la requérante fait valoir qu'elle a en avril 2021 perçu le montant brut de 1.333,33 € au titre de sa rémunération annuelle variable, qui serait versée mensuellement.

Elle fait cependant valoir qu'elle n'a pas perçu ce montant en mai 2021 alors même que pour rappel, en vertu de l'article L.124-9 du code du travail, la dispense de travail ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages.

Elle fait partant valoir qu'il y a lieu de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.333,33 € au titre de la rémunération annuelle variable versée mensuellement, et ce pour le mois de mai 2021.

La requérante fait finalement valoir qu'il y a en outre lieu de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.666,66 € à titre de la rémunération annuelle variable payée trimestriellement et en fonction des objectifs atteints pour les mois d'avril et de mai 2021.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en paiement de la prime versée mensuellement à titre d'avance pour le mois de mai 2021, ainsi que de celle versée trimestriellement pour le trimestre allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2021, dans leur principe et dans leur quantum.

En ce qui concerne en premier lieu la demande de la requérante relative au paiement d'une avance mensuelle pour le mois de mai 2021, la partie défenderesse fait valoir que cette demande est dénuée de tout fondement.

Elle fait en effet valoir que la requérante, qui aurait été dispensée de toute prestation de travail à compter du 30 avril 2021 à midi à la suite de sa démission, n'a plus exercé aucune activité professionnelle pour son compte durant le mois de mai 2021 et qu'elle se trouvait donc dans l'impossibilité de réaliser la moindre vente ou d'atteindre des objectifs commerciaux.

Elle rappelle à ce sujet que la rémunération variable ne constitue pas un élément de salaire fixe acquis de plein droit, mais une rémunération strictement conditionnée à l'atteinte d'objectifs et aux résultats effectivement réalisés.

Elle fait ensuite valoir que les versements opérés ne constituent en pratique que des avances, lesquelles seraient ensuite régularisées au regard des performances réalisées sur la période de référence.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'absence totale d'activité à compter du 30 avril 2021 à midi, la requérante ne pouvait par définition pas remplir les conditions requises pour prétendre au versement d'une rémunération variable au titre du mois de mai 2021.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'aucune somme n'est due à ce titre et que la demande de la requérante en paiement d'une prime mensuelle pour le mois de mai 2021 doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en paiement d'une prétendue rémunération variable trimestrielle au titre du premier semestre de l'année 2021, la partie défenderesse fait valoir que la requérante ne saurait pas prétendre à un tel paiement.

Elle fait ainsi valoir que le plan de commissionnement prévoit une logique de calcul et de validation trimestrielle des résultats.

Elle fait ainsi valoir que l'ouverture d'un droit à rémunération variable suppose l'atteinte d'objectifs sur l'ensemble du trimestre concerné.

Elle fait cependant valoir que la requérante n'a travaillé effectivement que jusqu'à la fin du mois d'avril 2021 (i.e. jusqu'au 30 avril 2021 à midi) avant d'être dispensée de toute prestation de travail pour le reste du trimestre.

Elle fait dès lors valoir que cette situation rendait matériellement impossible l'atteinte des objectifs requis pour la période couvrant les mois d'avril à juin 2021.

Elle fait dès lors valoir que dans ces conditions, la somme qu'elle a versée à la requérante au titre du mois d'avril ne pouvait constituer qu'une avance provisoire, nécessairement soumise à régularisation en fin de trimestre, et qu'elle ne saurait fonder un quelconque droit au versement d'une prime trimestrielle.

Elle fait ainsi valoir que la demande de la requérante revient à solliciter le paiement d'une rémunération variable alors même qu'elle n'aurait exercé plus aucune activité et qu'elle n'aurait plus été en mesure d'atteindre les objectifs correspondants, ce qui serait contraire tant au plan de commissionnement qu'à la logique même de la rémunération variable.

Elle se réfère à l'appui des ses moyens sur les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande de la requérante relative au paiement d'une prime trimestrielle pour le premier trimestre de l'année fiscale 2021 est infondée et qu'elle doit être rejetée.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la requérante a démissionné de son poste de travail le 26 avril 2021 avec un préavis qui a couru du 1<sup>er</sup> au 31 mai 2021 et que la partie défenderesse l'a dispensée de prêter son préavis à partir du 30 avril 2021 à midi.

Etant donné que la requérante n'a donc plus presté de travail pour la partie défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> mai 2021, la requérante ne saurait prétendre au versement d'une rémunération annuelle variable au titre du mois de mai 2021, ni au paiement d'une rémunération annuelle variable au titre du premier trimestre de l'année fiscale 2021.

En ce qui concerne dès lors la demande de la requérante en paiement d'une rémunération annuelle variable pour le mois de mai 2021, ainsi que sa demande en paiement d'une rémunération annuelle variable versée trimestriellement en en fonction des objectifs qu'elle aurait atteints pour les mois d'avril et de mai 2021, le tribunal de ce siège fait encore siennes les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

#### C. Quant à la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts en raison du comportement déloyal et de la mauvaise foi de la partie défenderesse

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.000.- € à titre de dommages et intérêts en raison de son comportement déloyal et de sa mauvaise foi.

A l'appui de cette demande, la requérante se base sur l'article 1134 du code civil suivant lequel toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi.

La requérante fait en effet valoir que l'exécution de bonne foi du contrat impose un devoir de solidarité et de loyauté entre les parties contractantes.

Elle fait ainsi valoir que ces dernières doivent faire preuve de coopération et ne pas adopter un comportement contradictoire qui risque d'être nuisible à son cocontractant.

Elle fait ainsi valoir que ce principe issu du droit des obligations s'applique également à la relation entre l'employeur et son salarié en ce qui concerne l'exécution du contrat de travail.

Elle fait valoir qu'en l'espèce, pendant presque cinq années de service, elle a toujours effectué son travail avec la plus grande diligence et avec le plus grand professionnalisme.

Elle fait néanmoins valoir qu'après avoir posé sa démission, elle a été confrontée à un comportement déloyal de la partie défenderesse et à une mauvaise foi patente de sa part.

Elle fait ainsi valoir que ce comportement se caractérisait par exemple par le refus de la partie défenderesse de lui accorder une fin de contrat anticipée, par la non-communication du fichier Excel contenant un bilan concernant l'atteinte par elle de ses objectifs ou encore par la non-coopération quant à la passation des informations quant à ses comptes et projets.

Elle fait dès lors valoir qu'il est évident que la partie défenderesse a agi de mauvaise foi et qu'elle a adopté un comportement déloyal envers elle.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle s'est non seulement vue privée de l'intégralité de sa rémunération et des autres sommes lui encore dues, mais également de la possibilité de débiter son contrat auprès d'un nouvel employeur pendant le mois de préavis.

La partie défenderesse conteste les allégations de la requérante relatives à un comportement déloyal de sa part.

Elle fait en premier lieu valoir que s'agissant d'un prétendu refus d'une fin de contrat anticipée, la requérante n'apporte aucun élément de preuve permettant d'établir qu'une telle demande aurait été formulée, ni qu'elle aurait fait l'objet d'un refus fautif de sa part.

Elle fait ensuite valoir que cet argument est en tout état de cause dépourvu de toute crédibilité alors qu'elle aurait accordé à la requérante une dispense de travail à compter du 30 avril 2021 à midi, soit quelques jours seulement après sa démission, et ce pour l'intégralité de la période de préavis.

Elle fait ainsi valoir que cette mesure lui a précisément permis de cesser toute activité professionnelle de manière anticipée et d'être libérée de travail.

Elle fait dès lors valoir que la requérante ne saurait sérieusement soutenir qu'elle aurait fait obstacle à une libération anticipée de ses fonctions alors même qu'elle aurait bénéficié d'une dispense de travail couvrant l'intégralité de son préavis.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que si la requérante avait souhaité être libérée de l'ensemble de ses obligations pour pouvoir occuper un nouvel emploi, elle aurait parfaitement pu l'en informer, ce qu'elle n'aurait pas fait.

En ce qui concerne ensuite le reproche de la requérante suivant lequel elle ne lui aurait pas communiqué un fichier Excel prétendument nécessaire à l'appréciation de l'atteinte de ses objectifs, la partie défenderesse fait valoir que ce grief est dépourvu de tout fondement.

Elle fait ainsi valoir qu'aucun texte légal, réglementaire ou conventionnel ne lui impose la transmission en fin d'année fiscale d'un fichier Excel ou d'un document interne de synthèse retraçant de manière détaillée les résultats commerciaux ou l'atteinte des objectifs par un salarié.

Elle fait en outre valoir que le plan de commissionnement applicable ne prévoit pas davantage une telle obligation.

Elle fait ainsi valoir que ce plan de commissionnement se borne à définir les modalités de calcul et de versement de la rémunération variable sans instituer un droit à la communication d'outils internes de calcul ou de reporting.

Elle fait dans ces conditions valoir que l'absence de transmission d'un fichier Excel ne saurait caractériser ni un manquement contractuel, ni un défaut de transparence fautif, et encore moins un comportement déloyal de sa part.

Elle fait valoir en troisième lieu que les allégations de la requérante relatives à une prétendue non-coopération de sa part concernant les comptes et les projets suivis par elle reposent sur de simples affirmations générales, dépourvues de tout élément concret.

Elle fait ainsi valoir qu'aucun fait précis, aucun échange, aucune attestation, ne vient étayer ces accusations lesquelles ne pourraient en l'état pas être retenues.

Elle rappelle à ce sujet que l'éventuel comportement déloyal d'un employeur ne se présume pas et qu'il suppose la démonstration de faits précis, établis par des éléments probants, caractérisant un manquement grave et intentionnel à ses obligations.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la requérante se borne à invoquer des griefs généraux, insuffisants pour caractériser un tel comportement.

Elle fait d'ailleurs valoir que la rupture du contrat de travail résulte de la démission de la requérante et non d'une initiative de sa part.

Elle fait au contraire valoir qu'elle a fait preuve de bonne foi et de loyauté en facilitant la fin de la relation de travail par l'octroi d'une dispense totale de travail à la requérante tout en continuant à la payer.

Elle fait encore valoir que la requérante ne démontre en tout état de cause ni l'existence d'un préjudice réel, distinct et personnel, ni l'existence d'un lien de causalité entre les faits allégués et un quelconque dommage.

Elle fait ainsi valoir qu'à défaut d'un préjudice certain, la demande indemnitaire de la requérante ne peut qu'être rejetée.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'elle a versée au dossier pour retenir que c'est au contraire la requérante qui a elle-même fait preuve d'un manque de coopération en fin de relation de travail.

Elle fait valoir que dans ces conditions, la requérante ne saurait utilement lui reprocher un comportement qu'elle aurait en réalité elle-même adopté.

La partie défenderesse demande dès lors à voir débouter la requérante de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour un prétendu comportement déloyal de sa part.

#### b) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait du comportement déloyal de la partie défenderesse, la requérante reproche plus particulièrement à son ancien employeur le fait d'avoir refusé de lui accorder une fin anticipée de son contrat de travail, le fait de ne pas lui avoir communiqué un fichier Excel relatif à l'atteinte de ses objectifs, ainsi que le fait de ne pas avoir coopéré en ce qui concerne les comptes et les projets dont elle avait la charge.

Or, il aurait au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu à la requérante de démontrer que son ancien employeur a eu un comportement déloyal envers elle, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En ce qui concerne ainsi le reproche suivant lequel la partie défenderesse aurait refusé d'accorder à la requérante une fin anticipée de son contrat de travail, la requérante est, comme l'a à juste titre fait

valoir la partie défenderesse, restée en défaut de prouver qu'elle a demandé à son ancien employeur une fin anticipée de son contrat de travail et que ce dernier l'a refusée.

Il résulte au contraire des éléments du dossier que la partie défenderesse a à partir du 30 avril 2021 accordé une dispense totale de travail à la requérante, de sorte que l'affirmation de la requérante suivant laquelle son ancien employeur aurait refusé de lui accorder une fin de contrat anticipée n'est pas crédible.

En ce qui concerne ensuite le reproche de la requérante suivant lequel la partie défenderesse ne lui aurait pas communiqué un fichier Excel nécessaire à l'appréciation de l'atteinte de ses objectifs, la requérante est restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse devait lui communiquer un tel fichier.

La requérante est finalement restée en défaut d'établir une non-coopération de la partie défenderesse concernant les comptes et les projets suivis par elle.

La requérante est partant restée en défaut de prouver que la partie défenderesse a eu un comportement déloyal envers elle, de sorte que sa demande en paiement de dommages et intérêts pour comportement déloyal de la partie défenderesse doit en tout état de cause être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt**

La requérante requiert ensuite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

### **IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans le dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 750.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

### **V. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

En application de l'article 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande de la requérante en exécution du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 1.977,20 €

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## PAR CES MOTIFS

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle diminue sa demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris à la somme de 1.997,20 €;

lui **donne** encore **acte** qu'elle chiffre sa demande en paiement des primes annuelles pour l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 en raison du dépassement par elle des objectifs au montant de 16.000.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'elle chiffre le montant de la rémunération annuelle variable versée trimestriellement en fonction des objectifs atteints pour les mois d'avril et de mai 2021 à la somme de 2.666,66 €;

**déclare** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement de sa rémunération variable pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 ;

**déclare** sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.977,20 €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une rémunération variable payée mensuellement pour le mois de mai 2021 et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une rémunération variable payée trimestriellement et en fonction des objectifs atteints pour les mois d'avril et de mai 2021 et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.977,20 € avec les intérêts légaux à partir du 2 avril 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 1.977,20 € et la rejette pour le surplus.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**