Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six janvier deux mille douze.

Numéro 37229 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ d'Esch-sur-Alzette du 1er avril 2011,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2011.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe en date du 11 mai 2010, A a fait convoquer son ancien employeur, la s.à r.l. B, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 12.957,77 €, avec les intérêts légaux, à titre d'arriérés de primes pour les années 2008 et 2009 et d'indemnité de départ à la retraite.

A l'appui de sa demande, le requérant expliqua qu'il a été engagé le 29 septembre 1969 en qualité de contremaître par la partie défenderesse, que son salaire mensuel brut s'est en dernier lieu élevé à 5.106,16 € et qu'il est parti en retraite le 1er septembre 2009.

Il exposa que si, en principe, la gratification est présumée être une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, tel n'est pas le cas en l'espèce ; qu'en effet, la gratification serait due en vertu d'un usage devenu règle conventionnelle du fait qu'elle remplirait les trois conditions cumulatives de généralité, de constance et de fixité requises par la jurisprudence ; la gratification serait ainsi devenue un droit acquis pour le salarié et constituerait un élément de salaire.

Par jugement rendu contradictoirement le 9 février 2011, le tribunal du travail, estimant que le requérant n'avait pas rapporté la preuve que la prime annuelle redue à l'ensemble des salariés avait un caractère fixe quant à la détermination de son quantum, a débouté A de ses demandes.

Par exploit d'huissier du 1er avril 2011, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer et de lui allouer le montant de 11.757,77 € à titre d'arriérés de gratifications pour 2008 et 2009.

Il relève que les montants payés à titre de gratification entre 2000 et 2007 sont sensiblement identiques et ont été en tout état de cause identiques pour les années 2002 et 2003 et pour les années 2004, 2005 et 2006 ; que pour l'année 2008 et 2009, la gratification allouée par l'employeur a été diminuée unilatéralement par la direction au mépris des dispositions légales applicables ; qu'en effet la direction a adressé aux salariés une « note interne » le 5 février 2009 les informant qu'une

gratification d'un montant égal à un treizième mois sera versée au titre de l'exercice 2008/2009.

Il soutient qu'aux termes de l'article L.221-1 du code du travail toute gratification est un élément du salaire obligatoire et ne saurait être analysée comme une simple libéralité.

Il fait plaider qu'il appartenait à l'employeur de justifier l'importante diminution du montant de la gratification pour les années 2008 et 2009, sachant qu'elle avait été versée chaque année auparavant et qu'elle était identique au centime près pour un certain nombre d'années.

Il estime par conséquent que l'employeur ne saurait décider de supprimer ou de réduire unilatéralement la gratification payée antérieurement à l'appelant, mais qu'il devait imposer son changement en respectant impérativement la procédure prévue en cas de modification des conditions essentielles du contrat de travail prévue à l'article L.121-7 du code du travail.

La s.à r.l. B demande la confirmation du jugement entrepris.

Elle expose que tous les contrats de travail conclus par elle réglementent la question du principe et du quantum de la gratification de la façon suivante :
« L'employé reçoit normalement tous les ans une gratification à fixer par la Direction. Elle dépendra (1) du travail fourni et (2) de la marche des affaires de l'entreprise… ».

Elle affirme que cette règle est connue de tous les salariés de B et que c'est en application de cette règle qu'elle fixe chaque année les gratifications, y compris pour les quelques « anciens », salariés qui n'ont, à l'époque, pas signé de contrat de travail écrit, comme c'était le cas pour A.

Elle expose que pendant les années 2000 à 2007 les gratifications étaient ainsi liées à la situation financière favorable de l'entreprise, et qu'en 2008 et 2009, c'est pareillement la dégradation très forte de cette situation qui a entraîné la diminution des gratifications.

Elle souligne qu'à défaut d'engagement exprès de l'employeur, le salarié doit rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance, nécessaires d'après la jurisprudence établie pour constituer un usage constant.

Pour débouter A de sa demande, le tribunal du travail fait état de la motivation suivante :

« Suivant une jurisprudence bien établie, « la gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant. A défaut d'engagement exprès en l'espèce, le salarié doit rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance, nécessaires d'après la jurisprudence établie pour pouvoir constituer un usage constant. Si le salarié arrive à prouver que ces conditions sont réunies, l'usage constant existe et ceci nonobstant la circonstance que l'employeur affirme que la gratification n'est qu'une libéralité n'ayant aucun caractère obligatoire et que son paiement ne l'engage pas pour l'avenir ». (CSJ, 19.12.1996, N° 18389 et 18390 du rôle).
En l'espèce, l'employeur appliquait à l'ensemble des salariés qui avaient à l'époque le statut d'employés privés, le principe du paiement d'une prime dont le montant était fixé par la direction en vertu de critères tenant au travail fourni par le salarié et à la marche de l'entreprise. Si le principe du paiement annuel d'une prime à l'ensemble des salariés était donc acquis et inscrit dans les contrats de travail existants, le montant ou le mode de calcul de la prime n'étaient pas déterminés conventionnellement. »

Il convient d'ajouter que la société intimée établit, au vu des bilans versés en cause, que la situation économique de l'entreprise a été moins bonne en 2008 et 2009 qu'en 2007 ; l'application du critère de la marche de l'entreprise par la société défenderesse a donc pu aboutir à une diminution du montant des primes à payer aux salariés.

L'appelant ne conteste d'ailleurs pas cette diminution du bénéfice de l'entreprise à partir de 2008.

Il suit des développements qui précèdent que, par adoption des motifs du jugement entrepris, il convient de retenir que l'employeur a justifié la diminution de la gratification depuis 2008 et que partant, le caractère de fixité de cette dernière n'est pas établi.

L'employeur n'avait ainsi pas à faire application des dispositions de l'article L.121-7 du contrat de travail concernant la modification des conditions essentielles du contrat de travail.

L'appel de A n'est dès lors pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer.

L'appelant et la société intimée sollicitent des indemnités de procédure de respectivement 1.500 € et 1.000 €.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'établissant en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.