

Arrêt de la Cour d'Appel du 25/06/2015 n° 42033

Arrêt de la Cour d'Appel du 25/06/2015.

Exempt – appel en matière de droit du travail.

Numéro du rôle : 42033.

Audience publique du vingt-cinq juin deux mille quinze.

Composition :

M. Étienne SCHMIT, président de chambre ;

Mme Astrid MAAS, premier conseiller ;

Mme Monique FELTZ, conseiller ;

M. Alain BERNARD, greffier.

Entre :

Mme A, demeurant à ...) appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 19 décembre 2014, comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) M. B, exerçant le commerce sous la dénomination « X » à ..., demeurant à ..., intimé aux fins du prédit acte TAPPELLA, défaillant,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, intimé aux fins du prédit acte TAPPELLA, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 13 mars 2014, A a fait convoquer son ancien employeur, B, exerçant le commerce sous l'enseigne « X », devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer un montant total de 6.516,36 € + p.m. Par même requête, elle a mis en

intervention l'ETAT DU GRANDDUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 21 novembre 2014, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler, a déclaré la demande de A en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures supplémentaires fondée pour le montant de 1.941,93 € et a condamné B à payer ce montant à A. Le même jugement a déclaré non fondée la demande de A relative à la non-rémunération des jours fériés, a fixé la continuation des débats à une audience ultérieure et a réservé la demande pour le surplus.

Par exploit d'huissier de justice du 19 décembre 2014, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Par exploit d'huissier du 6 février 2015, A a régulièrement procédé à la réassignation de B.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a constitué avocat en la personne de Maître Georges PIERRET.

B n'a pas constitué avocat ni suite à la signification de l'acte d'appel faite 19 décembre 2014 à son domicile, ni suite à la réassignation à comparaître signifiée le 6 février 2015, également au domicile de l'intimé B.

Par application des dispositions de l'article 84 du nouveau code de procédure civile, il sera statué par un seul arrêt contradictoire entre toutes les parties.

L'appelante demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer fondée sa demande relative à la non-rémunération des jours fériés d'un montant de 2.313,34 €. Elle se réfère aux prescriptions de l'article L. 232-6 du code du travail et énumère les jours fériés pour lesquels elle réclame sa rémunération. Elle indique les dates des jours litigieux et précise si elle aurait dû travailler les jours en question et combien d'heures elle aurait dû prester. Ce serait à tort que le tribunal du travail aurait retenu qu'à défaut d'établir les jours et heures précises auxquels elle a travaillé, sa demande serait à rejeter. Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'employeur n'a pas constitué avocat.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler.

A expose qu'elle prestait 20 heures par semaine et que son horaire de travail hebdomadaire était réparti comme suit :

\* mardi : de 9 h à 16 h,

\* jeudi : de 9 h à 16 h,

\* samedi : de 9 h à 18 h.

Dans ses conclusions notifiées le 30 mars 2015, A réclame un montant de 2.265,40 € du chef de non rémunération des jours fériés. En ordre subsidiaire, elle demande d'enjoindre à B de produire le planning de l'appelante pour les mois de janvier 2011 à décembre 2013 inclus ainsi que les carnets de rendez-vous du salon de coiffure, sous peine d'astreinte. Plus subsidiairement, elle offre de prouver le montant lui redû par expertise.

Les dispositions légales applicables

L'article L. 232-2 du code du travail énumère limitativement les jours fériés légaux soit :

le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

L'article L. 232-3 du Code du travail dispose ce qui suit :

(1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.

L'article L. 232-6 du code du travail dispose ce qui suit :

(1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante. Si un jour férié ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire. Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

## Les jours fériés tombant un dimanche

La Cour constate qu'à la fin de la relation de travail, la salariée n'a pas bénéficié d'un jour de congé compensatoire relatif aux jours fériés tombant les dimanches des 1er mai et 25 décembre 2011, 1er janvier 2012 et 23 juin 2013.

L'article L. 232-3, paragraphe 2, du code du travail est à interpréter en ce sens que le jour de congé compensatoire ne peut pas faire l'objet d'une compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail, mais qu'un jour de congé doit être pris en nature. Cette règle est justifiée par le caractère impératif des jours de repos.

Étant donné qu'en application de l'article L. 232-13 du code du travail l'employeur qui a fait ou laissé travailler un salarié contrairement notamment aux dispositions de l'article L. 232-3 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50.000 € ou d'une de ces peines seulement, l'employeur est tenu de veiller à ce que le salarié prenne le jour compensatoire durant le délai légal de trois mois.

Compte tenu de cette obligation personnelle de l'employeur, que celui-ci a violée, le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail a droit à une indemnité qui compense le jour de congé dont il a été privé, malgré l'obligation de l'employeur de veiller au respect du droit au jour de congé. A ce moment, le risque d'une privation d'un jour de repos par une compensation financière malgré les règles impératives des jours de repos n'existe pas.

Il en découle que la demande de A en paiement des jours fériés tombant un dimanche est fondée pour  $(6 \times 12,81 =) 76,86 \text{ €} + (12 \times 13,13 =) 157,56 \text{ €} + (6 \times 13,45 =) 80,7 \text{ €}$ , à savoir pour le montant total de 315,12 €.

## Les jours fériés tombant un jour ouvrable

Aux termes du contrat de travail signé entre parties, A était engagée à raison de 20 heures par semaine. Elle indique que son horaire de travail était réparti comme suit : 6 heures de travail le mardi et le jeudi et 8 heures le samedi, affirmation qui n'est contredite par aucun élément du dossier.

Comme il n'est pas établi que les jours fériés pour les années 2011 à 2013 aient donné lieu à rémunération et qu'il n'est pas contesté qu'aucun congé compensatoire n'a été accordé pour des nécessités de service, la salariée peut prétendre au vu de l'article L. 232-6 du code du travail à la rémunération correspondant aux heures de travail qui auraient été normalement prestées les jours en question, à savoir le 1er janvier 2011, le 25 avril 2011, les 2, 13 et 23 juin 2011, le 15 août 2011, le 1er novembre 2011, le 26 décembre 2011, le 9 avril 2012, les 1er, 17 et 28 mai 2012, le 23 juin 2012, le 15 août 2012, le 1er novembre 2012, les 25 et 26 décembre 2012, le 1er janvier 2013, le 1er avril 2013, les 1er, 9 et 20 mai 2013, le 15 août 2013 et le 1<sup>er</sup> novembre 2013.

A a dès lors droit à  $(38 \times 12,81=)$  486,78 € +  $(50 \times 13,13=)$  656,50 € +  $(60 \times 13,45 =)$  807 €, à savoir à un montant total de 1.950,28 €, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du 11 décembre 2013, date de la mise en demeure par lettre recommandée, jusqu'à solde.

Le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

Il y a lieu de déclarer le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

La demande en obtention d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive les frais non compris dans les dépens que la salariée a exposés pour obtenir gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,  
reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

partant réformant :

déclare la demande de A en paiement des jours fériés légaux fondée pour le montant de 2.265,40 € ;

condamne B, exerçant le commerce sous l'enseigne « X », à payer à A la somme de 2.265,40 €, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du 11 décembre 2013, date de la mise en demeure par lettre recommandée, jusqu'à solde ;

condamne B, exerçant le commerce sous l'enseigne « X », à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel ;

condamne B, exerçant le commerce sous l'enseigne « X » aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, avocat constitué ;

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.