CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

APERÇU DE LA JURISPRUDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

septembre 2014
N° 1/2014

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
B.P 1263 • L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

SOMMAIRE

1. LE NIVEAU DE SALAIRE 3

2. LES COMPLÉMENTS DE SALAIRE 6

2.1. Les gratifications 6

2.2. Les avantages en nature 8

2.3. Les commissions 8

2.4. Les suppléments de majoration 9

3. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION 10

3.1. Entre hommes et femmes 10

3.2. Entre salariés 10

4. LE PAIEMENT DE SALAIRE 11

4.1. Le décompte mensuel 11

4.2. Le non-paiement du salaire à son échéance et démission avec effet immédiat du salarié 11

5. LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE 12

5.1. Reçu pour solde de tout compte et contestation de son licenciement 12

5.2. Reçu pour solde de tout compte et transaction 13

6. LA PRESCRIPTION DE SALAIRE 14

7. LES RETENUES SUR SALAIRE 15

Dans le cadre d'une relation de travail, la rémunération constitue la contrepartie directe du travail effectué par le salarié au profit de son employeur.

Elle correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratification, primes, commission sur chiffre d'affaires, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de fonction, logement de fonction, chèque-repas, etc.).

L'article L.221-1 du Code du travail énonce qu'il faut entendre par « salaire, rémunération, appointements », la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

En vertu des articles L.241-1 et suivants du Code du travail, les hommes et les femmes doivent bénéficier de la même rémunération s'ils accomplissent le même travail ou un travail de valeur égale. La discrimination salariale fondée sur le sexe est donc interdite.

1. LE NIVEAU DE SALAIRE

Même si les parties ont toute latitude pour négocier un salaire, le Code du travail leur impose une limite vers le bas. Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire social minimum (SSM).

On distingue en fait deux types de SSM :

- le SSM pour travailleurs non-qualifiés ;
- le SSM pour travailleurs qualifiés.

Le salarié ne dispose d'aucune qualification professionnelle : le minimum que l'employeur doit payer s'élève actuellement à 1.921,03 € bruts par mois (indice 775,17).

On considère comme qualifiées au regard de la loi sur le SSM les personnes qui sont titulaires au minimum :

- d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)[1] de l'enseignement secondaire technique ;
- d'un certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) et de 2 ans d'expérience dans le métier ;
- d'un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) et de 5 ans d'expérience dans le métier.

La rémunération minimale qu'un salarié qualifié doit obtenir correspond à 2.305,23 € bruts par mois (indice 775,17).

Ce montant doit également être payé à un salarié qui travaille depuis au moins 10 ans dans la profession considérée, même s'il ne détient pas de certificats officiels.

Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme « salarié » qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Les sommes indiquées ci-avant s'entendent être des montants bruts et correspondent à un travail effectué à plein temps (40 heures par semaine).

Il va de soi que, au-delà de ces minimums légaux, l'employeur et le salarié peuvent librement déterminer le niveau de rémunération.

En cas de contestation, il appartient au salarié, qui prétend avoir droit à une rémunération plus élevée que celle que son employeur lui y a payée, de le prouver (Cour d'appel, 21 octobre 2010, n°35085).

De même, il convient également de vérifier si dans le secteur considéré une convention collective ne prévoit pas des salaires supérieurs. Dans ce cas, ce sont ces montants qui doivent être alloués.

Remarque

La liberté des parties de fixer le salaire est moins grande s'il existe une convention collective applicable dans l'entreprise.

Les conventions collectives doivent procéder à l'établissement de barèmes ou tableaux de rémunération qui se fondent par exemple sur la qualification du salarié ou la fonction exercée.

Si le salarié tombe sous le champ d'application de la convention, celle-ci doit être respectée et l'employeur ne pourra pas lui proposer une rémunération inférieure.

En outre, l'article L.223-1 du Code du travail oblige les employeurs à adapter les salaires à l'évolution du coût de la vie à travers le système de l'échelle mobile.

1 *Une réforme de la formation professionnelle a été votée le 14 novembre 2008, elle a été mise en place en septembre 2010 et a vu les premiers diplômés en 2013.*

Arrêt du 1er mars 2012 (n°36839)

La Cour d'appel a considéré que « pour pouvoir être considéré comme travailleur qualifié pouvant bénéficier d'une majoration de salaire sur base de la loi précitée, il faut exercer une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Il ressort de l'énoncé de ce texte que c'est sur base des fonctions réellement exercées par le salarié qu'est déterminée sa qualité de travailleur qualifié ou non qualifié en vue de la fixation du taux du salaire social minimum auquel il peut prétendre. Or, s'il est constant en cause que le salarié était détenteur du CATP au moment de son engagement par l'appelante, force est de constater que le contrat de travail ne fait aucune référence à une quelconque qualification et précise seulement que le salarié est engagé comme peintre.

En face des contestations de la société employeuse sur la nature des travaux effectués par son ex-salarié durant toute la période d'engagement, il laisse d'être prouvé qu'il effectuait réellement des travaux d'un travailleur qualifié ; le salarié reste encore en défaut de prouver qu'il avait fait part à son employeur lors de la signature du contrat de travail qu'il était détenteur d'un CATP ; le silence du salarié au sujet de sa qualification et du montant de son salaire pendant toute la durée de l'engagement est susceptible de corroborer l'affirmation faite par l'employeur qu'il ne l'a pas informé de sa qualification.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à tort que le tribunal du travail a tenu compte uniquement de l'existence du CATP pour accorder au salarié la majoration de salaire sollicitée sans se préoccuper de la nature des travaux réellement effectués par ce dernier pendant toute la durée de l'engagement respectivement de la réalité d'une information donnée à l'employeur sur sa qualification au moment de l'engagement. »

Arrêt de la Cour de cassation du 4 avril 2013 (n°3215)

Cet arrêt a confirmé que pour vérifier la qualification de la salariée, il convient de rechercher, comme l'exige l'article L.222-4, quelles étaient les fonctions réellement exercées par elle et si ces fonctions relevaient de celles de vendeuse qualifiée, preuve à rapporter par la salariée.

Des décisions intéressantes ont été rendues dans le cadre d'un même litige dans le secteur du nettoyage :

La salariée A était occupée depuis le 10 janvier 1989 comme ouvrière nettoyeuse.

En juillet 1999, elle a réclamé à son employeur des arriérés de salaire en prétendant avoir droit au salaire social minimum du fait de sa pratique professionnelle de plus de dix ans, du métier de « nettoyeur de bâtiments », donc une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un CATP et qu'elle pourrait de ce fait prétendre à la majoration de 20% au titre du SSM qualifié.

L'employeur estime qu'elle n'exerce pas la profession de nettoyeur de bâtiments, mais celle d'ouvrière nettoyeuse, profession qui, elle, ne comporte aucune qualification et, a fortiori, aucune qualification usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Jugement du Tribunal du travail du 26 février 2002

Les juges de 1ère instance ont analysé les dispositions légales ainsi que les travaux parlementaires y relatifs.

Ils ont retenu que l'intention des auteurs était d'intéresser par l'introduction d'un SSM pour travailleurs qualifiés les jeunes à acquérir une bonne qualification professionnelle moyennant une formation officielle.

Néanmoins, ils ont estimé qu'une pratique professionnelle très longue de dix ans devait permettre à tous les salariés d'être considérés comme travailleurs qualifiés même sans être détenteurs des diplômes requis.

Les juges en ont déduit que dans les professions qui comportent une qualification professionnelle qui peut s'acquérir par des études et formations documentées par des certificats officiels, le législateur a en quelque sorte « sanctionné » les salariés qui n'ont pas voulu suivre une formation officielle en ce sens qu'ils ne peuvent en bénéficier qu'après dix ans de pratique professionnelle du SSM majoré.

Cet article fait ainsi la différence entre deux hypothèses :

- les professions qui s'exercent moyennant une qualification professionnelle établie par un certificat officiel ;
- et celles où les connaissances s'acquièrent par le biais d'une pratique du métier.

Concernant la première hypothèse, le législateur a encore distingué entre les travailleurs détenteurs de certificats officiels et ceux qui n'en possèdent pas.

Par conséquent, un travailleur, même non détenteur d'un certificat de qualification professionnelle, a droit à être reconnu, après dix ans de travail dans une profession couverte par un certificat officiel, comme travailleur qualifié.

Il y a dès lors lieu d'examiner s'il existe ou non un CATP de nettoyeur de bâtiments. Or il résulte des pièces versées qu'un CATP dans la branche du nettoyeur de bâtiment existe et qu'il a été délivré, notamment en 1988, à deux personnes.

La salariée a donc droit à partir du 10 janvier 1999 au SSM pour travailleurs qualifiés.

Le tribunal a condamné l'employeur à verser à la salariée les arriérés de salaire en découlant à son profit.

L'employeur a relevé appel du prédit jugement.

Arrêt de la Cour d'appel du 10 janvier 2008 (n°26885)

Pour la Cour d'appel, les parties sont plus particulièrement en désaccord sur les questions de savoir s'il existe dans la branche un CATP reposant sur une base légale, si la salariée peut être considérée comme nettoyeur de bâtiments et sur l'interprétation des termes « une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel » de l'article L.222-4(2) du Code du travail.

Les conseillers se sont donc penchés sur la profession de nettoyeur de bâtiment pour retenir qu'aux connaissances spéciales, d'ordre technique, requises pour la profession de nettoyeur de bâtiments s'ajoutent ainsi des exigences d'ordre physique et pratique telles que le détenteur d'un CATP puisse accomplir l'ensemble des tâches incombant aux professionnels de sa branche.

Des attestations testimoniales versées par la salariée, ils relèvent que celle-ci travaillait sur des lieux très divers, des sites commerciaux, administratifs et privés et qu'elle effectuait des travaux très variés et que les tâches confiées à A se recoupent donc en partie avec celles décrites par rapport à la profession de nettoyeur de bâtiments.

La Cour d'appel en déduit que si les travaux à exécuter par une femme de charge sont devenus plus complexes avec, d'une part, le développement des matériaux à traiter et, d'autre part, le développement des produits et des machines d'entretien, la profession de femme de charge ne saurait toutefois être assimilée à celle de nettoyeur de bâtiments. Cette dernière englobe, en effet, non seulement des travaux de nettoyage courants, mais en plus des travaux très spécifiques requérant des connaissances techniques spéciales, tel que cela est documenté par le profil du nettoyeur de bâtiments.

La Cour d'appel se fonde encore sur la classification prévue par la convention collective applicable aux entreprises de nettoyage de bâtiments, selon laquelle l'ouvrier(ière) nettoyeur(se) - statut sous lequel A est engagée suivant le contrat de travail - figure au groupe 1 dans lequel tant l'échelon 1 que l'échelon 2 visent des travaux de nettoyage à des degrés de complexité différents, mais toujours de nettoyage courant.

La Cour d'appel en conclut qu'il n'est pas établi que A exerce la profession de nettoyeur de bâtiments.

La salariée s'est pourvu en cassation.

Arrêt de la Cour de cassation du 17 mars 2011 (n°19/11)

La Cour de cassation estime que la Cour d'appel a certes analysé les fonctions de nettoyeur de bâtiments, mais s'est abstenue de décrire quelles tâches précises étaient effectuées en fait par la salariée.

Ce faisant, elle n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle consistant à vérifier si les éléments de fait nécessaires pour justifier l'application de la loi se rencontrèrent bien dans la cause, et qu'ainsi elle a privé sa décision de base légale.

L'arrêt du 10 janvier 2008 a donc été cassé.

Arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013 (n°26885)

Selon l'arrêt de la Cour de cassation, il appartient à la Cour d'appel de déterminer, à partir des éléments du dossier, les tâches précises effectuées par A et d'apprécier par la suite si celles-ci sont les

mêmes que celles effectuées par un nettoyeur de bâtiments.

Il découle des attestations versées par A que A était chef d'équipe et apprenait à ses subordonnées comment se servir des machines et comment doser les produits pour faire un travail impeccable.

De même, les tâches accomplies par toutes ces ouvrières nettoyeuses, et parmi elles A, ne se limitaient pas à celles d'une simple « femme de charge » qui sont celles de l'entretien du ménage et du nettoyage « normal » d'une maison, mais que celles-ci tombent dans la catégorie des travaux décrits dans le « Ausbildungsprofil » des « Gebäudereinigers » tel que défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998 portant approbation du programme de formation pratique en entreprise pour les apprenti(e)s dans le métier de nettoyeur de bâtiment.

En comparant ce descriptif des tâches du nettoyeur de bâtiments avec les attestations de témoignage qui décrivent les tâches exécutées par les ouvrières nettoyeuses dont A, la Cour vient à la conclusion que celle-ci a accompli durant son occupation, pendant 10 ans, des tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments.

Dans la mesure où le paragraphe (3) de l'article L.222-4 du Code du travail dispose que le salarié « doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins 10 années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié », la Cour retient que la salariée concernée ne doit pas rapporter la preuve d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments, mais il suffit qu'elle ait acquis, durant 10 ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche concernée, ce qui résulte à suffisance des attestations testimoniales versées en cause.

La demande de la salariée est dès lors fondée sur base de l'article L.222-4(3) du Code du travail de sorte qu'il y a lieu à confirmation du jugement du tribunal du travail. La salariée a donc droit à partir du 10 janvier 1999 au SSM pour travailleurs qualifiés.

2. LES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

En plus du salaire de base proprement dit, l'employeur paie parfois encore d'autres sommes à son personnel, telles que des gratifications, primes, 13e mois, etc. La loi ne rend pas obligatoire l'attribution de ces compléments de salaire, qui peuvent prendre différentes appellations.

Une autre catégorie de compléments de salaire sont les avantages en nature, comme par exemple les voitures de service, les logements de fonction, etc.

2.1. Les gratifications

La gratification constitue une faveur que le patron est libre d'accorder ou non à son personnel (cf. Cour d'appel 3 janvier 2002, n°25656 du rôle).

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. À 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 » (CSJ, 19.12.1996, n°18389 et n°18390 du rôle).

Le salarié doit dès lors prouver que la gratification constitue :

- **soit un complément de salaire stipulé au contrat de travail dont le paiement est obligatoire au même titre que le salaire et que toute idée de libéralité lui fait défaut (gratification contractuelle) ;**

Les gratifications sont dites contractuelles lorsqu'elles sont prévues par le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail. Le salarié peut ainsi considérer qu'elles constituent un élément obligatoire de sa rémunération.

Il s'ensuit qu'elles ne peuvent en principe pas être unilatéralement réduites ou supprimées par l'employeur.

Toutefois, lorsque le salarié a marqué dès le début des relations de travail son accord à ce que la gratification dont il bénéficie garde le caractère d'une libéralité et ne sera pas à considérer comme élément de salaire obligatoire, une gratification, même si elle est contractuelle et si elle réunit tous les critères pour constituer un droit acquis, n'est pas à considérer comme tel (cf. Cour d'appel 24 octobre 1996, n°18257 du rôle).

Exemple de clause d'un contrat de travail attribuant un caractère facultatif à la libéralité

« Le Conseil d'Administration pourra faire répartition bénévole, non obligatoire et non répétitive, d'une « prime de bilan » en faveur du personnel.

Cette prime de bilan sera attribuée suivant les critères fixés par le Conseil d'Administration.

La « prime de bilan » ne constitue en aucun cas un droit acquis au salarié. Elle est purement facultative de la part de l'employeur, sans aucune obligation de justification, de sorte qu'elle peut même être supprimée. »

En signant cette clause non ambiguë, le salarié a marqué dès le début des relations de travail son accord à ce que la gratification dont il bénéficiera, devrait garder le caractère d'une libéralité.

Si le paiement régulier d'une gratification peut se transformer en un usage constant sur base duquel le salarié peut réclamer le paiement de la gratification comme complément de salaire obligatoire, c'est que cet usage repose sur la présomption que les parties au cours des années se sont mises d'accord à considérer la gratification comme élément de salaire obligatoire. Or, en l'espèce cela a été exclu expressément par les parties dans le contrat de travail.

Il est dès lors superflu d'examiner dans le cas d'espèce, si la gratification a été payée régulièrement et si elle présente en outre le caractère de généralité et de fixité exigés par la jurisprudence pour constituer un usage constant ; il est encore redondant d'analyser le moyen soulevé par le salarié qui soutient que le non-paiement d'une gratification constitue une discrimination salariale dès lors qu'il a accepté par sa signature que cette gratification constitue et reste au cours des années de service une simple libéralité et non un élément obligatoire du salaire (Cour d'appel, 10 février 2011, n°36232 du rôle).

- **soit un usage de l'entreprise ou de la profession (gratification usuelle).**

Ces gratifications sont à considérer comme un droit acquis du salarié du moment qu'elles résultent d'un usage constant, fixe et général.

Usage constant

La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle doit avoir été versée un certain nombre de fois pour pouvoir créer un véritable usage.

Le nombre d'années ne doit pas nécessairement être élevé. Ainsi, une gratification versée pendant trois années consécutives présente déjà un caractère de constance.

À noter que l'interruption du paiement d'une gratification pendant un an n'entraîne pas la caducité de cet usage (cf. Cour d'appel 14 octobre 1997, n°20024 du rôle).

Usage fixe

La gratification doit toujours être calculée suivant les mêmes modalités, ce qui ne veut pas dire que son montant doit toujours être le même.

Il n'en reste pas moins que si la gratification est soumise à des variations importantes d'une année à l'autre, la fixité n'est pas donnée.

Le paiement régulier sur toute la durée du contrat de travail d'une rémunération fixe qualifiée de prime journalière, prouve à lui seul qu'il s'agit d'un élément de rémunération conventionnellement convenu et qui n'avait rien de discrétionnaire (Cour d'appel, 19 novembre 2009, n°34385).

À l'inverse, en présence d'une clause contractuelle prévoyant que la gratification dans son quantum dépend (1) du travail du salarié et (2) de la marche des affaires de l'entreprise, l'employeur, justifiant la diminution des affaires et partant de la gratification, établit l'absence du caractère de fixité de cette dernière (Arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2012 n°37229 du rôle).

Usage général

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés d'une entreprise touchent une gratification. Il suffit que le caractère général en soit établi par rapport à une catégorie de salariés se trouvant dans la même situation.

Les tribunaux ont par ailleurs décidé que le caractère de généralité n'est rempli que si le paiement de la gratification n'est soumis à aucune réserve. Ainsi, une prime dont l'octroi est soumis à l'absence de toute faute professionnelle, à l'efficience ou au comportement du salarié, ne présente pas le caractère de généralité requis pour rendre son versement obligatoire (cf. Cour d'appel 9 avril 1998, n°20845 du rôle).

La suppression d'une gratification

Même si en principe, une gratification ne peut être supprimée ou réduite du moment qu'elle est un élément de salaire obligatoire, il faut garder à l'esprit que l'employeur a la possibilité de réviser les conditions d'un contrat de travail.

Ainsi, s'il décide de supprimer ou de réduire la gratification, il doit en informer son salarié par lettre recommandée. La réduction ou suppression ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui est fonction des années de service du salarié.

Cette procédure doit être respectée du fait que la gratification, considérée comme élément de salaire, constitue une condition essentielle de la relation de travail.

2.2. Les avantages en nature

Conformément à l'article L.221-1 du Code du travail, la notion de salaire englobe les avantages en nature. Il s'agit de l'ensemble des prestations fournies par l'employeur aux salariés, soit qu'elles sont ou ne sont pas compensées par une reprise sur le salaire, soit qu'elles fassent l'objet d'un règlement selon une valeur très nettement en dessous du prix normal du marché. Ce sont, par exemple, les fournitures par l'employeur de la nourriture, chèques repas (ticket-restaurant), logements gratuits ou non, voiture de fonction, etc. Ces avantages en nature sont évalués en espèces afin de pouvoir calculer les retenues à opérer au titre des impôts. Les méthodes d'évaluation à appliquer sont fixées par le Code fiscal.

Précisons que l'attribution d'un avantage en nature en complément du salaire de base n'est pas une obligation pour l'employeur. Elle se fait donc sur base volontaire suivant décision du patron.

Quelle est la proportion à respecter entre le salaire social minimum et les avantages en nature ? En effet, il s'agit de savoir où se situe la limite. À titre d'exemple, le salaire peut-il être constitué à 80% d'avantages en nature, les 20% restant constituant la rémunération en numéraire ? Il semble que la jurisprudence luxembourgeoise ne se soit pas encore prononcée sur la question.

La jurisprudence française, quant à elle, énonce dans un arrêt de la Cour de cassation du 7 janvier 1981[2] que le salarié peut recevoir une rémunération composée exclusivement d'avantages en nature dès lors que ceux-ci sont au moins égaux au salaire minimum.

2 *Lexis Nexis Jurisclasseur Fascicule 25-10 sur le salaire, la partie 4 avantages en nature.*

En matière fiscale, le règlement grand-ducal du 24 décembre 1997 modifiant le règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (fixation de la valeur moyenne des rémunérations en nature en matière d'impôt sur les salaires), réglemente l'évaluation forfaitaire de ces avantages en nature.

Un arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2013 n°38672 a confirmé que la mise à disposition gratuite au salarié d'une voiture de service pour son usage privé constitue un avantage en nature. En raison de ce supplément de salaire, le salarié est soumis à l'impôt sur le revenu.

La condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires, alors que les retenues légales représentent 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.

2.3. Les commissions

Les juges sont enclins à retenir la nature salariale de commissions en fonction des termes du contrat de travail :

Jugement du Tribunal du travail du 15 juillet 2011, n°3293/2011

« En l'espèce, l'article 4) du contrat de travail conclu entre parties, intitulé « Rémunération », prévoit notamment ce qui suit :

« Madame P. bénéficiera d'une rémunération mensuelle pour un horaire mensuel de 173 heures.

Cette rémunération mensuelle est fixée à 4.000 € brut, indice 668,46. Les frais engagés pour la société sont remboursés sur justificatifs et établissement d'une note de frais mensuelle validée par la direction générale.

Les bulletins de salaires sont réglés, soit par l'établissement d'un virement ou la remise d'un chèque bancaire.

Une voiture de service sera mise à la disposition de Madame P. pour ses déplacements professionnels et fera l'objet d'une prise en charge annexée au présent contrat.

Un téléphone portable sera fourni à Madame P. pour ses communications professionnelles et fera l'objet d'une prise en charge annexée au présent contrat.

Il est prévu un commissionnement calculé sur la marge brute en annexe de ce contrat.

Le commissionnement ne sera dû qu'à condition d'une présence effective au travail (toute absence hors congés payés suspend de fait ce commissionnement). »

Selon l'annexe n°2 à ce contrat de travail, les parties ont encore convenu concernant le calcul du commissionnement ce qui suit :

« Le commissionnement est établi comme suit :

Au-delà de 32.000 € de marge brute (indice 668,46 au 01.01.07), un commissionnement de 10% de la marge brute supplémentaire sera attribué à Madame P.

Le montant mensuellement calculé sera laissé à la disposition de l'intéressée sur un compte appelé « Budget P. ».

Madame P. pourra utiliser ce budget pour des compléments de salaires ou financer des invitations personnelles de déplacements, sponsoring etc. auprès de notre clientèle ou de nos salariés.

Le budget disponible sera versé selon les désidératas de la salariée en tenant compte des délais et impératifs de trésorerie. »

Il faut partant constater que le commissionnement, lié au travail effectif et destiné à améliorer et motiver la performance de la requérante, vient s'ajouter mensuellement à son salaire de base d'un montant brut fixé à 4.000 €. D'après les stipulations contractuelles ci-avant reproduites, le commissionnement est un élément normal et permanent de la rémunération mensuelle de la salariée. L'employeur est tenu à chaque échéance d'en acquitter le montant.

La nature salariale de ce commissionnement est donc établie.

Cour d'appel 29 octobre 2009, n°34331

Par application combinée des articles L.221-1[3] et L.121-6(3)[4] du Code du travail, les commissions font partie intégrante de la rémunération de A et celle-ci a droit à cette rémunération pour la fraction du mois de la survenance de son incapacité de travail.

2.4. Les suppléments de majoration

Une majoration de salaire est ainsi due si le salarié :

- effectue des heures supplémentaires ;
- travaille le dimanche ;
- travaille la nuit ;
- travaille un jour férié légal.

La Cour de cassation a confirmé la position selon laquelle les majorations de rémunération pour travail de nuit et de dimanche sont à payer par l'employeur au salarié malade[5] (Arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2013, n°54/13).

Il appartient au salarié d'établir que pour la période en cause, il aurait eu droit aux majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche.

Le salarié peut à ce titre verser des plans de travail, des attestations testimoniales de collègues, des fiches de salaires antérieures à la période de maladie desquelles il résulte que le salarié a régulièrement bénéficié dans le passé de majorations de son salaire à titre de travail de nuit et du dimanche.

3 *Article L.221-1 CT :*
Par les termes de « salaire, appointements », employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.
Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.
En cas de besoins particuliers, légitimes et urgents, le salarié peut obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.
Les émoluments accessoires au salaire en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les deux mois suivant soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de ce dernier.

4 *Article L.121-6(3) CT :*
L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

5 *Article L.121-6(3) alinéa 2 CT :*
« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. »

3. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

3.1. Entre hommes et femmes

En vertu des articles L.241-1 et suivants du Code du travail, les hommes et les femmes doivent bénéficier de la même rémunération s'ils accomplissent le même travail ou un travail de valeur égale.

Ce principe est écrit depuis 1974 dans notre droit interne.

La loi interdit toute discrimination directe et indirecte basée sur le fait qu'on est un homme ou une femme.

Arrêt de la Cour supérieure de justice du 13 juillet 1995 n°16893 du rôle

La Cour a relevé qu'une femme engagée par une administration communale et affectée au service de nettoyage et rémunérée en tant qu'ouvrier du service de nettoyage, alors que les deux hommes embauchés préalablement et affectés au même service, ont été rémunérés comme ouvriers communaux, constitue une discrimination directe sur base du sexe.

3.2. Entre salariés

a. Interdiction de discrimination sur base des critères fixés par la loi

En vertu de l'article L.251-1 du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés ci-dessus.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Cette règle vise toutes les conditions de travail. L'employeur est partant tenu tout au long de la relation de travail de veiller à ne pas discriminer ses salariés.

Sont ainsi visées aussi bien les conditions de travail de départ (fixées lors de l'embauche) que les conditions de travail ultérieures du salarié, suite à un changement ou une évolution dans l'entreprise.

La non-discrimination en matière de salaire vise également les primes, gratifications, etc.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 novembre 2010 n°34061 et n°34180 du rôle

Un salarié qui travaille pour une banque demande à la Cour de condamner son employeur au paiement d'un trader bonus. Il a en effet touché un tel bonus à partir de l'année 2000 jusqu'à 2005, mais le montant a varié, ce qui est conforme aux stipulations de son contrat, le montant à allouer étant laissé à l'appréciation discrétionnaire de l'employeur.

Mais le salarié estime qu'il est victime de discrimination de la part de la banque, au motif que d'autres traders auraient bénéficié de bonus plus élevés. Il demande à voir condamner la banque à communiquer les rémunérations attribuées à l'ensemble des traders à son service y compris les « trader bonus » accordés à partir de 2000 jusqu'à 2006.

Or la Cour est d'avis que le principe à travail égal, salaire égal n'est applicable que pour les éléments du salaire fixés par la loi ou la convention collective. En l'espèce, eu égard au caractère facultatif et discrétionnaire du bonus d'après les stipulations contractuelles, aucune discrimination ne peut être retenue. La demande du salarié doit partant être rejetée.

b. Entre salariés en CDI et salariés en CDD

Selon l'article L.122-10 du Code du travail, sauf disposition légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

c. Entre salariés sous CDI ou CDD de l'entreprise utilisatrice et salariés intérimaires

L'article L.131-13(1) assimile au point de vue de la rémunération sous certaines conditions, le salarié intérimaire au salarié permanent de l'entreprise.

Aux termes de cet article, la rémunération du salarié intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut pas être inférieure à celle à laquelle il pourrait

prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent de l'entreprise.

Il s'ensuit que le travailleur intérimaire peut prétendre à l'ensemble des rémunérations auquel a droit un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent de l'entreprise (Cour d'appel, 11 octobre 2012, n°37187).

Ainsi dans un arrêt du 8 mars 2013, n°36504, la Cour d'appel a considéré que c'est à tort que le Tribunal du travail a soumis le droit de pouvoir bénéficier d'un treizième mois à la condition pour le salarié d'être lié à la société par un contrat de travail à durée déterminée. Cette interprétation irait à l'encontre du principe de l'égalité de rémunération entre salarié de l'entreprise utilisatrice et salarié intérimaire inscrit à l'article L.131-13(1) du Code du travail.

4. LE PAIEMENT DE SALAIRE

La législation luxembourgeoise contient plusieurs dispositions se rapportant aux modalités de paiement du salaire.

4.1. Le décompte mensuel

L'employeur doit remettre chaque mois un **décompte** à ses salariés indiquant[6] :

- le mode de calcul du salaire ;
- la période de travail ;
- le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé ;
- le taux de rémunération des heures prestées ;
- le cas échéant, toute autre prestation en espèces ou en nature.

La violation répétée par l'employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de salaire au salarié constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié.

Cour d'appel 21 janvier 2010, n°34382 du rôle

Dans cette affaire, la Cour conclut que c'est à juste titre que le Tribunal du travail a dit que la violation répétée par l'employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de salaire au salarié constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié.

6 *Article L.125-7 CT.*

4.2. Le non-paiement du salaire à son échéance et démission avec effet immédiat du salarié

Suivant l'article L.221-1 du Code du travail le salaire est à payer chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

Les accessoires de salaire quant à eux peuvent être réglés au plus tard dans les deux mois qui suivent soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de cet exercice.

Le paiement du salaire constitue la contrepartie du travail fourni par le salarié et partant l'obligation principale à charge de l'employeur résultant du contrat de travail.

C'est à l'employeur de prouver avoir payé les salaires redus.

La violation de cette obligation constitue certes une faute dans le chef de l'employeur mais il appartient au tribunal d'apprécier la gravité d'une telle faute (Tribunal du travail, 12 décembre 1990, n°3918/90).

Le non-paiement systématique, persistant et répété par l'employeur des salaires constitue une faute grave dans son chef permettant au salarié de démissionner avec effet immédiat.

Dans des cas isolés et selon les circonstances de l'espèce, le non-paiement du salaire d'un seul mois à la date convenue a été jugé suffisant par justifier une démission avec effet immédiat pour mo-

tif grave par le salarié (Arrêt de la Cour d'appel du 4 juillet 2013, n°39309 du rôle).

Toutefois en l'absence de mise en demeure et à défaut de procédure de référé en recouvrement des arriérés, le non-paiement d'un seul salaire ne constitue pas une faute grave de l'employeur.

La Cour poursuit en retenant que le tribunal du travail a relevé à juste titre qu'il aurait appartenu à la salariée d'agir d'abord en référé en paiement des salaires. À cela s'ajoute que la salariée n'a même pas mis en demeure son employeur de payer le salaire ni n'a-t-elle soutenu que dans le passé déjà celui-ci aurait eu des retards dans le paiement du salaire.

La rupture par la salariée de son contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur a été déclarée non justifiée. L'employeur a seulement été condamné à lui payer les arriérés de salaire (Arrêt n°36158 de la Cour d'appel, huitième chambre, 7 avril 2011).

Arrêt de la Cour d'appel du 4 juillet 2013 (n°39309)

À défaut de base légale, une démission avec effet immédiat du salarié pour non-paiement des salaires par l'employeur ne saurait être requalifiée en rupture abusive imputable à l'employeur. Le Code du travail permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate[7].

L'hypothèse précitée n'est pas à confondre comme le fait cependant la salariée avec celle de la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter (par sa démission) la modification unilatérale de contrat de travail à son détriment imposée par l'employeur, qui constitue un licenciement susceptible de faire l'objet d'une action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail (article L.121-7 alinéa 3) ; le salarié pouvant dans ce cas et selon la loi se prévaloir de la résiliation du contrat, laquelle doit être considérée comme intervenue du fait de l'employeur et entraîne le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts.

5. LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

En cas de rupture du contrat de travail[8], la loi oblige l'employeur à remettre au salarié un décompte et à lui verser la rémunération encore due dans un délai de 5 jours à partir de la fin du contrat.

Le reçu pour solde de tout compte[9] est un écrit établi en principe par le salarié et par lequel il reconnaît avoir reçu certaines sommes de son employeur au moment de la cessation du contrat de travail.

Il doit toujours être établi en double exemplaire dont un est conservé par le salarié.

Le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire à l'égard de l'employeur en ce sens qu'il prouve qu'il a payé les salaires ou indemnités dus du fait de la rupture du contrat.

Pour que cet effet libératoire puisse jouer, la mention « pour solde de tout compte » figurant au reçu doit être entièrement écrite de la main du salarié et être suivie de sa signature.

En outre, le reçu doit indiquer clairement qu'il peut être dénoncé dans un délai de 3 mois à partir de la signature. En effet, si le salarié découvre après signature du reçu qu'il a oublié d'indiquer certains montants, il peut le dénoncer par lettre recommandée en y indiquant les droits qu'il entend faire valoir (par exemple rémunération pour heures supplémentaires prestées, indemnité pour jours de congé non pris, etc.).

5.1. Reçu pour solde de tout compte et contestation de son licenciement

Arrêt de la Cour d'appel 21 février 2008, n°32368

Cet arrêt a renforcé la prudence que le salarié doit manifester face à un reçu pour solde de tout compte, sa signature pouvant valoir renonciation à contester son licenciement.

Ainsi après avoir été licencié pour faute grave par lettre recommandée du 19 septembre 2005, Monsieur T. a signé un reçu pour solde de tout compte

7 *Article L.124-10(2) alinéa 1 CT*
8 *Article L.125-7(2) CT*
9 *Article L.125-5 CT*

par lequel il a reconnu avoir reçu la somme de 1.616,76 € et certifié que son employeur s'est acquitté de tous droits et devoirs résultant du contrat de travail et de sa résiliation.

Il a déposé une requête en licenciement abusif le 15 décembre 2005.

L'employeur se prévaut de la signature du reçu pour solde de tout compte pour considérer qu'il y a eu conclusion d'une transaction entre parties rendant la demande du salarié irrecevable.

Le salarié fait plaider que la signature d'un reçu pour solde de tout compte ne saurait valoir transaction et que le reçu pour solde de tout compte invoqué par l'appelante est rédigé en termes généraux ne faisant aucune référence au licenciement prononcé, ni à un quelconque acquiescement audit licenciement par le salarié ou encore à une renonciation d'agir en justice.

La Cour d'appel a retenu qu'en plus des mentions exigées par la loi, le reçu signé par Monsieur T. certifiait que l'employeur s'est acquitté de tous droits et devoirs résultant du contrat de travail et de sa résiliation.

La Cour relève que les termes « droits et devoirs résultant du contrat de travail et de sa résiliation » englobent l'intégralité des revendications auxquelles le salarié a pu prétendre, y compris celles ayant pu résulter du licenciement, la résiliation du contrat de travail étant expressément visée.

Monsieur T. a donc reconnu avoir obtenu de l'employeur toutes les sommes auxquelles il pouvait prétendre.

En conclusion, la Cour d'appel déclare irrecevable la demande du salarié tendant à voir déclarer son licenciement abusif.

5.2. Reçu pour solde de tout compte et transaction

Le reçu pour solde de tout compte n'est pas à confondre avec une éventuelle transaction entre parties.

La transaction se définit comme un contrat par lequel l'employeur et le salarié, moyennant concessions réciproques, terminent une contestation existant entre eux.

La transaction est destinée à mettre fin, avant tout procès, à un différend entre l'employeur et le salarié sur une des modalités de la résiliation du contrat de travail et notamment sur les indemnités qui en sont la conséquence. La transaction peut également intervenir en cours d'instance, mettant alors fin à la contestation pendante devant le tribunal (cf. Cour d'appel 7 mai 1998, n°20725 du rôle).

En règle générale, la transaction interviendra lorsque l'employeur a des doutes quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement ou quant à la gravité de la faute reprochée au salarié. Le salarié de son côté a parfois intérêt à négocier un arrangement amiable pour obtenir des indemnités supplémentaires.

Pour être valable, une transaction doit satisfaire à un certain nombre de conditions :

- il doit y avoir un litige né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ou de sa résiliation ;
- les parties en litige doivent faire des concessions réciproques ;

Ces concessions ne doivent pas nécessairement être d'importance égale, mais elles doivent exister dans le chef des deux parties (cf. Cour d'appel 29 janvier 1998, n°20048 du rôle).

- la transaction doit être exempte de vices du consentement.

On entend par vices du consentement des faits de nature à entraîner l'altération du consentement et, par voie de conséquence, la nullité de la transaction. Les vices du consentement sont l'erreur, le dol et la violence.

Une question que les tribunaux ont eue à trancher est celle de savoir dans quelle mesure une transaction conclue entre l'employeur et le salarié est opposable à l'État si celui-ci a payé des indemnités de chômage qui doivent en principe être remboursées.

Les incidences sur la demande de l'État doivent être distinguées selon qu'il s'agit d'un licenciement avec préavis ou d'un licenciement avec effet immédiat.

→ En cas de licenciement avec préavis : le salarié bénéficie du droit au chômage du seul fait de son licenciement, qu'il agisse ou non en justice, parce qu'il est considéré comme ayant perdu son emploi de manière involontaire.

La transaction intervenue entre le salarié et l'employeur met fin à l'ensemble du litige, ce qui empêche le tribunal d'examiner la demande de l'État, qui disparaît avec le litige (Arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 2004 n°25/04, registre n°2058, Pasicrisie 32, page 579).

→ En cas de licenciement avec effet immédiat : le salarié licencié pour faute grave n'a en principe pas droit au chômage. Il doit donc demander l'autorisation du tribunal pour l'obtenir. Cette autorisation est accordée, d'une part, sous la condition que le salarié agisse judiciairement contre l'employeur pour voir son licenciement déclaré abusif et, d'autre part, de manière provisoire en attendant la décision judiciaire définitive concernant la régularité ou le bien-fondé du licenciement.

Or si la transaction met fin au litige entre l'employeur et le salarié, elle laisse subsister la demande de l'État en remboursement des indemnités de chômage (arrêt de la Cour de cassation 51/10 du 15 juillet 2010). Il en découle que si les parties transigent, le salarié se retrouve dans l'impossibilité de prouver le caractère abusif de son licenciement et devrait donc a priori supporter seul la charge du remboursement des indemnités de chômage (Cour d'appel, 14 juillet 2011, n°34246).

6. LA PRESCRIPTION DE SALAIRE

Si l'employeur ne s'exécute pas volontairement de son obligation de payer le salaire (absence totale de paiement, paiement incomplet), le salarié doit s'adresser à la justice pour récupérer ces arriérés.

Cette action en paiement se prescrit par 3 ans, ce qui signifie que toutes les rémunérations qui remontent à plus de 3 ans à partir du dépôt de la demande en justice, ne peuvent plus être réclamées. Elles sont donc perdues pour le salarié.

La prescription des 3 ans joue non seulement pour les salaires à proprement parler, mais pour les rémunérations de toute nature dues au salarié.

Jugement du Tribunal du travail du 15 juillet 2011 (n°3293/201)

Ce jugement admis que le commissionnement est à considérer comme salaire. La prescription triennale est applicable.

La requérante a interrompu la prescription par le dépôt de la requête introductive d'instance en date du 30 avril 2010, conformément à l'article 2244 du Code civil. Il convient de noter encore que la prescription s'apprécie au moment où la créance du salarié est échue.

En l'espèce, l'échéance du commissionnement se situe à la fin du mois.

Il s'ensuit que la période à prendre en considération pour la détermination du commissionnement s'étend du 1er avril 2007 jusqu'à la fin des relations de travail le 31 décembre 2008.

Un arrêt du 21 mars 2013 (n°34738 du rôle)

a confirmé cette conception large de la notion de « salaire ». Dans le cadre de la prescription triennale prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'est pas une condition d'application de la prescription triennale. La prescription triennale trouve donc application pour tout avantage consenti par l'employeur à son salarié.

Attention

La prescription triennale n'est pas interrompue du fait de simples réclamations écrites alors qu'il est de jurisprudence constante que la prescription n'est interrompue qu'à partir du dépôt de la requête devant le tribunal.

...

7. LES RETENUES SUR SALAIRE

La possibilité pour l'employeur de faire une retenue sur le salaire de son salarié est restrictivement réglementée par l'article L.224-3 du Code du travail. Elle est strictement limitée aux cas suivants :

- le salarié doit payer une amende en vertu de la loi, de son statut ou du règlement d'ordre intérieur de l'établissement régulièrement affiché ;
- le salarié a commis une faute ayant causé un dommage à l'employeur ;
- l'employeur a fourni au salarié, soit des outils ou instruments nécessaires au travail et les produits d'entretien y relatifs, soit des matières et matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis aux termes de leur engagement ;
- l'employeur a avancé de l'argent au salarié.

En dehors de ces cas, aucune retenue ne peut être effectuée, car la disponibilité absolue de sa rémunération doit être garantie au salarié.

Ainsi une retenue effectuée pour frais de formation avancés par l'employeur, la fiche de salaire faisant figurer cette retenue sous la rubrique « acomptes », n'est pas permise. L'employeur a été condamné à rembourser à la salariée la somme de 2.200 € (Arrêt de la Cour d'appel du 6 mars 2008 n°32792).

De même, une retenue fondée sur une différence de caisse n'est pas acceptable. À supposer même que la responsabilité du salarié était engagée, il reste que l'employeur n'a pas prouvé que son ancien salarié a commis une faute lourde équipollente au dol qui aurait pu engager sa responsabilité sur base de l'article L.121-9 du Code du travail (Jugement du Tribunal du travail du 14 juin 1999 n°2946/99).

Même si les deux parties signent un document permettant une compensation entre le salaire et une créance de l'employeur, celui-ci n'est pas valable si la créance de l'employeur ne correspond pas à un des quatre cas de figure précités (cf. Cour d'appel 11 juin 1998, n°20602 du rôle ; Cour d'appel 25 janvier 2001, n°24511 du rôle).

Le fait de faire signer au salarié un document par lequel il marque son accord ne rend pas pour autant la retenue légale, le salarié ne pouvant valablement renoncer à ses droits (cf. Cour d'appel 31 mai 2001, n°24479 et n°24629 du rôle).

Précisons encore que certaines des retenues citées ci-avant sont plafonnées en ce sens qu'elles ne peuvent dépasser 10% de la rémunération mensuelle nette. Cela vaut pour les retenues effectuées du chef d'amendes, d'avances en argent et de dommages causés par le salarié.

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.