

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 73/21 – VII – REF TRAV

Audience publique du dix-neuf mai deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2021-01071

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre ;
MAGISTRAT2.), premier conseiller ;
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

E n t r e :

la société SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-
(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'une requête d'appel déposée au greffe de la
Cour en date du 15 décembre 2020,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

e t :

Madame PERSONNE1.), sans état, demeurant à L-(...),

intimée aux fins de la susdite requête d'appel du 15 décembre 2020,

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

LA COUR D'APPEL :

Par ordonnance du 9 octobre 2020, rendue par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. »), un juge de paix de Diekirch, statuant comme président du tribunal du travail de Diekirch, en matière de référé sur base d'une requête déposée par PERSONNE1.) le 10 septembre 2020, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à cette dernière la somme de 3.450.- euros du chef d'arriérés de salaire pour les mois de mai et mi-juin 2019, la somme de 555,94 euros du chef d'indemnité compensatoire pour congé non pris, et à lui remettre dans la quinzaine de la notification de cette ordonnance les fiches de salaire des mois de mai et de juin 2019 sous peine d'une astreinte de 25.- euros par jour de retard.

Par requête du 19 octobre 2020, la société SOCIETE1.) a formé opposition contre l'ordonnance du 9 octobre 2020.

Par ordonnance contradictoire du 27 novembre 2020, l'opposition a été déclarée recevable et partiellement fondée. Il a été donné acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à demander la communication de la fiche de salaire du mois de mai 2019 et à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 6-1 du Code civil. Le juge de première instance a déclaré la demande de PERSONNE1.) du chef d'une provision à titre d'arriérés de salaire du 1^{er} au 15 juin sérieusement contestable, partant irrecevable, a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer à la somme de 2.300.- euros du chef d'une provision à titre d'arriérés de salaire du mois de mai 2019 ainsi que la somme de 459,64 euros du chef d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris et a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) en communication de la fiche de salaire du mois de juin 2019 et la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) basée sur l'article 6-1 du Code civil. Les parties ont encore été déboutées de leur demande respective en obtention d'une indemnité de procédure et la société SOCIETE1.) a été condamnée aux frais de l'instance.

Par requête déposée au greffe de la Cour le 15 décembre 2020, la société SOCIETE1.) a interjeté appel contre l'ordonnance du 27 novembre 2020 et demande par réformation et à titre principal, à voir déclarer irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une provision au titre d'arriérés de salaire pour les mois de mai et de mi-juin 2019 et au titre d'indemnité pour congé non pris, étant donné qu'il existerait des contestations sérieuses et à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son encontre. A titre subsidiaire, l'appelante demande à la Cour de déclarer ces demandes non fondées. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500.-euros pour l'instance d'appel et à voir mettre à charge de l'intimée les frais de l'instance d'appel.

Au soutien de son appel, la société SOCIETE1.) expose avoir été liée à sa salariée par un contrat de travail à durée déterminée prenant effet le 30 mars 2019 et venant à son terme le 15 octobre 2019. L'intimée aurait cependant quitté l'entreprise de façon prématurée et ne se serait plus présentée à son lieu de travail à partir du 1^{er} juin 2019. Aucune prestation de travail n'aurait été effectuée au courant du mois de juin 2019, de sorte qu'aucune rémunération ne serait redue de ce chef.

L'appelante conteste en outre la demande en paiement d'une provision du chef d'arriérés de salaire du mois de mai 2019, au motif que PERSONNE1.) aurait commis de nombreux actes d'insubordination, refusant notamment d'effectuer son travail de serveuse à l'égard des clients de l'Auberge de l'Our exploitée par l'appelante. Elle estime partant être en droit d'effectuer une retenue sur salaire pour comportement fautif sur base de l'article L.224-3.3 du code du travail. Si certes l'appréciation du caractère justifié de cette retenue sur salaire en raison d'une demande en condamnation de la salariée à des dommages-intérêts relevait de la compétence du juge du fond, elle devrait néanmoins valoir contestation sérieuse rendant la demande à titre de provision du mois de mai 2019 irrecevable au sens de l'article 942 alinéa 2 du NCPC.

L'appelante fait valoir la même argumentation concernant l'indemnité pour congé non pris et conclut au rejet de cette demande pour être irrecevable, sinon non fondée.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel, et sollicite la confirmation de l'ordonnance du 27 novembre 2020.

Concernant la demande en provision à titre d'arriérés de salaire du mois de mai 2019, l'intimée fait valoir que la société SOCIETE1.) reconnaît qu'elle a travaillé au mois de mai 2019 et que l'employeur ne rapporterait pas la preuve du comportement fautif allégué, aucun courrier de remontrance n'étant produit en cause. Il ne serait dès lors pas en droit de faire valoir une retenue sur salaire, de sorte que sa contestation ne serait pas à qualifier de sérieuse. Concernant la demande en provision à titre d'arriérés de salaire du 1^{er} au 15 juin 2019, l'intimée estime que la charge de la preuve d'avoir presté son service pèse sur elle et invoque à cette fin des attestations testimoniales. Formant appel incident sur ce point, elle conclut, par réformation de l'ordonnance entreprise, à se voir accorder une provision à titre d'arriérés de salaire du 1^{er} au 15 juin 2019, au motif que la contestation de l'employeur ne serait pas sérieuse.

PERSONNE1.) invoque les mêmes arguments concernant sa demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris et forme également appel incident de ce chef.

L'intimée forme encore appel incident concernant sa demande basée sur l'article 6-1 du Code civil et demande à sa voir allouer des dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire de 2.000.- euros.

Elle conclut finalement, par réformation de l'ordonnance entreprise, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500.- euros pour la première instance et elle en demande une à hauteur de 1.500.- euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour :

Suivant certificat émis le 10 décembre 2020 par le greffe de la justice de paix de Diekirch, l'ordonnance contradictoire du 27 novembre 2020 a été notifiée par la voie du greffe aux deux parties en date du 1^{er} décembre 2020. La requête d'appel du 15 décembre 2020 est partant recevable pour avoir été déposée dans les forme et délai requis par l'article 946 du NCPC.

Aux termes de l'article 942 alinéa 2 du NCPC, le Président du Tribunal du Travail peut accorder une provision au créancier, dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Le juge des référés statuant en matière de référé - provision ne peut pas juger le fond du droit ni procéder à un examen approfondi de la cause, sous peine d'excéder ses pouvoirs. S'il est amené à le faire, la demande en provision sera irrecevable. Comme il est le juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit.

Si le mérite de la demande en provision dépend de la qualification juridique à donner au contenu d'un écrit, le désaccord des parties sur ce point rend la créance sérieusement contestable.

De même, s'il y a incertitude quant au fondement légal de la demande ou controverse juridique sur un problème de droit, la demande en provision est irrecevable.

Quant à la demande en provision à titre d'arriérés de salaire du mois de mai 2019 :

L'employeur ne conteste pas la prestation de travail concernant le mois de mai 2019, mais s'estime en droit d'effectuer une retenue sur salaire en

raison du dommage subi par lui en raison du comportement fautif de la salariée qui aurait refusé à maintes reprises d'exécuter correctement son travail de serveuse.

L'intimée conteste tout comportement fautif justifiant la retenue de son salaire du mois de mai 2019.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail, « *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:*

1 . du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;

2 . du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

3 . du chef de fournitures au salarié:

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;

b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;

4 . du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire. »

Si l'employeur est autorisé en vertu de l'article 224-3 point 2 du Code du travail à faire une retenue sur le salaire de sa salariée du chef de réparation du dommage causé par la faute de cette dernière, il faut toutefois que la salariée soit responsable envers son employeur en raison de sa faute lourde ou volontaire.

En application de l'article L.121-9 du code du travail, « *il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier* » (Cour 06.07.2006, n°30229).

En l'espèce, l'employeur reste cependant en défaut de fournir le moindre élément de preuve concernant un dommage allégué en raison du prétendu comportement fautif de la salariée lors de ses prestations de travail au cours du mois de mai 2019.

Sa demande en dommages-intérêts de ce chef justifiant prétendument une retenue sur salaire ne revêt dès lors aucun caractère plausible, de sorte qu'elle ne saurait valoir contestation sérieuse à cet égard.

La demande en provision de PERSONNE1.) revêtant en conséquence le caractère évident et incontestable requis, c'est à juste titre que le juge de première instance y a fait droit.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point.

Quant à la demande en provision à titre d'arriérés de salaire du 1^{er} au 15 juin 2019 :

Il résulte des pièces du dossier que le contrat de travail à durée déterminée devait initialement prendre fin le 15 octobre 2019.

Le salarié est présumé avoir presté son travail et il appartient à l'employeur qui le conteste d'en rapporter la preuve.

L'intimée verse en cause un document portant résiliation d'un commun accord dudit contrat de travail au 22 août 2019. L'employeur soutient ne pas avoir connaissance de ce document et se prévaut d'une attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.), chef cuisinière et responsable du personnel, aux termes de laquelle celle-ci déclare que PERSONNE1.) n'est plus venue à son lieu de travail à partir du 31 mai 2019.

Pour résister à la déclaration de ce témoin, l'intimée verse en cause quatre attestations testimoniales dressées par des amis.

Les parties se basent ainsi sur diverses attestations testimoniales pour établir l'existence ou l'absence de prestations de travail par l'intimée pendant la période du 1^{er} au 15 juin 2019. L'appréciation de ces faits et attestations touchant le fond du litige, elle échappe à la compétence du juge des référés.

C'est partant à bon droit que le juge de première instance a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaire du 1^{er} au 15 juin 2019 pour se heurter à l'existence de contestations sérieuses.

L'appel incident est dès lors non fondé.

Quant à la demande en provision à titre de l'indemnité compensatoire pour congé non pris :

Par réformation de l'ordonnance entreprise lui allouant la somme de 459,64 euros de ce chef, PERSONNE1.) demande à se voir accorder une provision à hauteur de 555,94 euros, correspondant à 5,22 jours de congé non pris pendant la période du 1^{er} avril au 15 juin 2019.

L'employeur conteste redevoir un quelconque montant de ce chef.

Suivant l'article L-233-12 du Code du travail, « *lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement (...)* ».

Aux termes de l'article L-233-17 du Code du travail, « *l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé des salariés qui sont à son service* ». Si le texte ne prévoit pas de règle en ce qui concerne la forme d'un tel livre de congé, en revanche, la preuve de la prise de jours de congé par le salarié ne saurait se faire par la production en cause d'attestations testimoniales, sous peine de priver d'effet le prédit texte. La charge de la preuve du congé pris incombe à l'employeur.

En l'espèce, l'employeur reste en défaut d'invoquer le moindre élément de preuve tendant à établir la prise de congé par sa salariée pendant la période des prestations de travail, soit au cours des mois d'avril et de mai 2019. Il reste également en défaut de rapporter en cause la preuve du paiement d'une indemnité compensatoire de ce chef.

C'est dès lors à bon droit que le juge de première instance a déclaré fondée et justifiée, pour ne se heurter à aucune contestation sérieuse, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris au cours des mois d'avril et mai 2019 à concurrence de 459,64 euros.

L'appel principal de la société SOCIETE1.) est partant non fondé de ce chef.

Au vu des développements précédents ayant conduit la Cour à retenir que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin est irrecevable pour se heurter à des contestations sérieuses quant à la réalité des prestations de travail alléguées, sa demande en paiement d'une provision au titre de l'indemnité compensatoire pour congé non pris pendant la période du 1^{er} au 15 juin 2019 est à déclarer irrecevable pour se heurter corrélativement à cette même contestation sérieuse.

L'appel incident de PERSONNE1.) est partant non fondé de ce chef.

Quant à la demande de l'intimée sur base de l'article 6-1 du Code civil :

Formant appel incident concernant sa demande basée sur l'article 6-1 du Code civil, PERSONNE1.) demande à sa voir allouer des dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire de 2.000.- euros.

La Cour rappelle que l'interdiction de dire le droit et de trancher le fond du litige fait que le juge des référés est sans pouvoir pour condamner une partie à des dommages et intérêts, même au cas où ceux-ci sont, tels ceux de l'espèce, sollicités pour abus du droit d'agir en justice.

Le juge des référés devrait, en effet, pour toiser la question de la réparation demandée, se prononcer sur le fond même du droit invoqué à l'appui d'une requête tendant à l'obtention d'une provision, dépassant ainsi ses pouvoirs (cf Emile PENNING, Les procédures rapides en matière civile, commerciale et de droit du travail, BULLETIN DU CERCLE FRANÇOIS LAURENT, 1993, III, nos 2 et 7).

C'est partant à juste titre que le juge de première instance a débouté PERSONNE1.) de sa demande de ce chef, étant donné qu'il était incompétent pour en connaître.

Quant aux demandes accessoires :

A défaut de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, l'employeur est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.) ayant été déboutée de ses appels incidents, elle est à débouter de sa demande en réformation de l'ordonnance entreprise de ce chef. Elle est encore à débouter de sa demande tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à défaut de justifier iniquité requise.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, septième chambre, siégeant en matière d'appel de référé travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident;

les déclare non fondés ;

confirme l'ordonnance entreprise du 27 novembre 2020 ;

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour moitié à PERSONNE1.).