

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 048/24 – VII – REF TRAV

**Audience publique du vingt-quatre avril deux mille vingt-quatre**

Numéro CAL-2024-00043 du rôle.

Composition:

Nathalie JUNG, président de chambre ;  
Nadine WALCH, conseiller ;  
Françoise SCHANEN, conseiller ;  
André WEBER, greffier.

E n t r e :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 5 janvier 2024,

comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN-KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 5 janvier 2024,

comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant à l'audience par Maître Salah NACER, avocat, demeurant à Luxembourg.

---

## LA COUR D'APPEL :

### Faits et rétroactes

En date du 17 février 2022, PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), ont signé quatre conventions :

- un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « junior consultant » par la société SOCIETE1.), le contrat prévoyant une prise d'effet au plus tard au 1<sup>er</sup> mai 2022 et une rémunération annuelle brute de 46.000,- euros à l'indice en vigueur à la date d'entrée en fonction, payable en 12 mensualités. Le salarié recevra en outre 18 chèques repas par mois presté,
- une convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation d'un emménagement au Luxembourg au titre de laquelle l'employé reconnaît et accepte que dans le cadre de son emménagement au Luxembourg, l'employeur lui a accordé une avance sur salaire d'un montant de 15.000,- euros,
- une convention relative au versement d'une avance sur salaire pour la réinstallation au titre de laquelle les parties définissent les droits et obligations de l'employé liés au paiement d'une avance sur salaire d'un montant plafonné à 1.500,- euros, par l'employeur à l'employé dans le cadre du déménagement de l'employé de ADRESSE3.) à Luxembourg,
- une convention de cession sur salaire au titre de laquelle l'employé marque son accord avec la cession en faveur de l'employeur qui l'accepte, de la portion cessible de tous traitements, salaires quelconques qu'il touche ou touchera à quelque titre que ce soit pour garantir le remboursement du montant de 15.000,- euros dont l'employé est redevable envers l'employeur au titre de la convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation d'un emménagement au Luxembourg.

Par courrier recommandé du 14 juin 2023, PERSONNE1.) a donné sa démission moyennant le préavis légal d'un mois.

Par courrier recommandé du 15 juin 2023, la société SOCIETE1.) a mis PERSONNE1.) en demeure de lui rembourser au plus tard le 26 juin 2023 le montant de 17.429,62 euros correspondant à l'avance de 15.000,- euros pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation de l'emménagement

de l'employé au Luxembourg, à l'avance de 1.019,12 euros pour la prise en charge des vols entre ADRESSE3.) et Luxembourg et à l'avance de 1.415,50 euros pour la prise en charge du logement de l'employé dès son arrivée au Luxembourg, motif pris que l'employé ne serait pas resté aux services de l'employeur durant 36 mois accomplis.

La société SOCIETE1.) ayant notifié au nouvel employeur de PERSONNE1.) la cession sur salaire, le mandataire de PERSONNE1.) conteste, suivant courrier recommandé du 21 septembre 2021, le montant de 15.000,- euros figurant dans la convention de cession de créance, tout en mettant la société SOCIETE1.) en demeure de lever la cession sur salaire et de remplir ses obligations légales, à savoir de payer les arriérés de salaire, et congés non pris et de remettre le certificat de travail, le certificat de rémunération de l'année 2023 et les fiches de salaire des mois de juin et juillet 2023.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse :

- à lui payer, par provision :
  - o le montant de 8.865,62 euros bruts à titre d'arriérés de salaire de juin et juillet 2023 et d'indemnité compensatoire pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de leur date d'exigibilité, sinon à partir de la mise en demeure du 21 septembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
  - o l'équivalent des tickets restaurant concernant la période de préavis, sinon à remettre les tickets correspondants,
- à lui remettre:
  - o le certificat de travail,
  - o le certificat de rémunération de l'année 2023
  - o les fiches de salaire relatives aux mois de juin et juillet 2023, le tout sous peine d'astreinte de 500,- euros par jour de retard (astreinte à compter de la mise en demeure du 21 septembre 2023 sinon à partir de la présente demande en justice sans limitation de montants).

Par ordonnance du 20 décembre 2023, la Juge de paix directeur de Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du Nouveau Code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

- s'est déclaré territorialement incompétente pour connaître de la demande,
- a laissé les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Pour statuer ainsi, le juge de première instance a constaté tout d'abord que le contrat de travail contient en l'espèce une clause de mobilité et que les fonctions du requérant l'amenaient à travailler auprès des clients de la société SOCIETE1.).

Le juge des référés, après avoir écarté l'application des alinéas 2 et 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile au cas d'espèce, a conclu que la juridiction compétente pour connaître du litige est en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup> dudit article celle du lieu de travail.

Il a retenu ensuite que l'article 47 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque de la fin de la relation de travail, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur.

Dans la mesure où au moment de sa démission en date du 14 juin 2023, le lieu de travail de PERSONNE1.) se situait au siège de la société SOCIETE1.) à ADRESSE2.) qui n'est pas situé dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg, le juge des référés s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître du litige.

### **Procédure**

Par exploit d'huissier du 5 janvier 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de l'ordonnance du 20 décembre 2023.

Aux termes de son acte d'appel, l'appelant demande, par réformation de l'ordonnance entreprise, de dire que la Présidente du tribunal de travail de Luxembourg, siégeant comme juge des référés, était territorialement compétente pour connaître du litige.

Principalement et par évocation, il demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.865,62 euros à titre d'arriérés de salaire de juin et de juillet 2023, ainsi que l'indemnité compensatoire pour congé non pris, augmentée des intérêts légaux à partir de leur date d'exigibilité, sinon à partir de la mise en demeure du 21 septembre 2023 jusqu'à solde.

Il demande encore de se voir payer l'équivalent des tickets restaurant concernant la période de préavis, sinon à se voir remettre les tickets correspondants.

Il demande à se voir remettre

- o le certificat de travail,
- o le certificat de rémunération de l'année 2023
- o les fiches de salaire relatives aux mois de juin et juillet 2023, le tout sous peine d'astreinte de 500,- euros par jour de retard (astreinte à compter de la mise en demeure du 21 septembre 2023 sinon à partir de la présente demande en justice sans limitation de montants).

Il réclame enfin la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à renvoyer l'affaire devant la Présidente du tribunal de travail de et à Luxembourg, siégeant en matière de référé, en application des article 941 et 948 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation de l'ordonnance déferée par adoption de ses motifs .

A titre subsidiaire, elle demande à la Cour de dire qu'il existe des contestations sérieuses, de sorte qu'elle est incompétente pour toiser les demandes de l'appelant.

Plus subsidiairement, et dans l'hypothèse où la Cour se déclare territorialement et matériellement compétente pour connaître du litige, la société SOCIETE1.) demande de constater et de dire que PERSONNE1.) s'est engagé contractuellement via des cessions sur salaire à rembourser la somme de 17.429,62 euros.

Pour le cas où elle serait condamnée au paiement des sommes réclamées à l'appelant, elle demande de retrancher la somme due par son ancien salarié et de le condamner au paiement du montant de 8.610,59,- euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande de renvoi devant le juge de première instance.

Elle demande à voir débouter l'appelant de ses prétentions au titre des frais et dépens ainsi que de l'indemnité de procédure.

Elle conclut au rejet de la demande en communication des documents sociaux alors que PERSONNE1.) aurait omis de retirer l'envoi recommandé contenant lesdits documents.

Elle sollicite enfin une indemnité de procédure de 1.500,- euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

#### **- Quant à la compétence territoriale**

PERSONNE1.) critique le juge des référés en ce qu'il a fait droit au moyen de la société SOCIETE1.) tiré de l'incompétence territoriale.

En effet, il soutient que pendant toute la durée de son contrat de travail, il aurait exercé ses fonctions auprès d'un client de son ancien employeur, en l'occurrence la société SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à ADRESSE4.).

Sa mission auprès de cette société aurait été prolongée jusqu'à la fin du mois de juin 2023.

Il soutient avoir démissionné en date du 14 juin 2023 moyennant le préavis légal allant du 15 juin au 14 juillet 2023 et avoir été en arrêt de travail pour cause de maladie du 3 juillet au 13 juillet 2023.

Si son ancien employeur avait son siège social à ADRESSE2.), soit dans le ressort du tribunal de travail d'Esch/Alzette, il n'aurait jamais travaillé au siège de celui-ci ni auprès d'un autre client établi dans ce ressort.

Il aurait presté au moment de sa démission du 14 juin 2023 et jusqu'au dernier jour de travail dans le ressort des juridictions de travail de Luxembourg-Ville.

Ce serait à tort que le juge de première instance aurait considéré que la mission auprès du client SOCIETE3.) aurait cessé le 31 mai 2023 et aurait fait abstraction de la prolongation de la mission jusqu'au 30 juin 2023, prolongation documentée par les *time sheets* versés en instance d'appel.

Dans la mesure où il aurait exercé ses fonctions auprès d'un seul client de son ancien employeur, dont le siège social se trouvait à ADRESSE4.), il y aurait lieu de considérer que son lieu de travail effectif se situait dans le ressort du tribunal de travail de Luxembourg et non pas dans celui de d'Esch/Alzette.

La société SOCIETE1.) demande de confirmer la Présidente du tribunal de travail de Luxembourg, siégeant en matière de référé en ce qu'elle s'est déclarée territorialement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

Son siège social se situerait à ADRESSE2.), soit dans le ressort judiciaire du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette.

Dans la mesure où la mission de l'appelant auprès du client SOCIETE3.) à Luxembourg, aurait pris fin au 31 mai 2023 et dans la mesure où aucune mission n'aurait été accordée à l'employé postérieurement au 31 mai 2023 étant donné qu'il se trouvait en arrêt maladie, il aurait appartenu à l'employé de revenir au siège de l'employeur situé à ADRESSE2.).

L'article 47 du Nouveau Code de procédure civile dispose que : « *En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.*

[...] »

Il est de principe que pour la détermination du lieu de travail, il convient d'apprécier la situation réelle et concrète du salarié, partant de tenir compte du lieu de travail effectif du salarié au moment du licenciement.

L'article 2.2 du contrat de travail de PERSONNE1.) stipule que :

*« Le Salarié prestera ses services dans les bureaux de l'employeur ou auprès des clients de l'Employeur établis au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger. Le Salarié accepte cette clause de mobilité. Il est expressément convenu entre les parties que le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du présent contrat. »*

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a travaillé depuis son entrée en service jusqu'au 31 mai 2023 auprès du client SOCIETE3.) à ADRESSE4.).

Le salarié a démissionné avec préavis le 14 juin 2023.

La relation de travail a pris fin le 14 juillet 2023.

C'est dès lors à juste titre que le juge de première instance a écarté l'application des alinéas 2 et 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile au cas d'espèce et s'est référé à l'alinéa 1<sup>er</sup> dudit article pour déterminer la compétence territoriale.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir quel était le lieu de travail du salarié pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 14 juillet 2023.

Il est de principe que pour la détermination du lieu de travail d'un salarié, il convient d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, seule l'affectation réelle du salarié avant le licenciement ou au moment du licenciement est à prendre en considération, partant sur une certaine période permettant d'établir le lien suffisant entre le salarié et son lieu de travail (cf. Cour d'appel, 29 novembre 2018, n°45286 du rôle).

En cas de changement du lieu de travail, le dernier lieu de travail est à prendre en compte si le salarié y a travaillé pendant une durée suffisante pour créer un rapport entre le salarié et le lieu de travail.

La société SOCIETE1.) soutient que la mission de PERSONNE1.) auprès du client SOCIETE3.) serait venue à terme le 31 mai 2023 et qu'à partir de cette date son salarié aurait travaillé au siège de la société à ADRESSE2.), de sorte que le juge de première instance serait à confirmer en ce qu'il s'est déclaré territorialement incompétent.

PERSONNE1.) verse en instance d'appel différentes pièces afin d'établir qu'il a continué à travailler auprès du client SOCIETE3.) jusqu'au 30 juin 2023.

Il résulte d'un courriel de la société SOCIETE3.) du 24 mai 2023 qu'elle a souhaité prolonger la mission de PERSONNE1.) qui prend fin le 31 mai 2023 jusqu'au 30 juin 2023.

Aux termes d'un courriel du 30 juin 2023, PERSONNE1.) a demandé au client SOCIETE3.) de signer ses *time sheets* du mois de juin 2023 pour la société SOCIETE1.) et par courriel de retour, le directeur exécutif lui a transmis lesdits documents.

L'examen des *time sheets* permet de constater qu'ils ont été approuvés par le client SOCIETE3.).

Les documents tiennent même compte des absences des 27 et 28 juin 2023 de PERSONNE1.) qualifiées d'injustifiées par la société SOCIETE1.).

Le fait que les pièces en question ne portent pas la contresignature de la société SOCIETE1.) n'est pas pertinent en l'espèce alors qu'il résulte tant de l'échange de courriels que des *time sheets* que PERSONNE1.) a presté pour ledit client.

Il est dès lors établi qu'au moment de sa démission, PERSONNE1.) a continué à travailler pour le client SOCIETE3.) à ADRESSE5.).

Si la mission auprès de ce client a pris fin le 30 juin 2023 et si la relation de travail a perduré jusqu'au 14 juillet 2023, le laps de temps de quatorze jours pendant lequel PERSONNE1.) aurait dû prêter au siège social de son employeur est insuffisant pour créer un lien avec ce lieu de travail, ce d'autant moins que le salarié n'y a pas travaillé de façon effective en raison de son arrêt de travail pour cause de maladie.

Par réformation de la décision entreprise, il y lieu de dire que le Président du tribunal de travail de Luxembourg, siégeant en matière de référé, est territorialement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

- Quant à l'évocation

Aucune des parties n'a demandé qu'en cas de réformation de la décision de première instance sur la question de la compétence, le litige soit renvoyé devant le premier juge.

Elles ont au contraire demandé à ce que le litige soit évoqué.

La Cour estime que les conditions de l'article 597 du Nouveau Code de procédure civile ouvrant à son profit le droit d'évoquer le litige sont remplies - la décision de première instance est infirmée, le litige est instruit, la Cour constitue la juridiction d'appel de la matière litigieuse - et qu'il est dans l'intérêt des parties et d'une bonne administration de la justice de toiser le fond par voie d'évocation.

- Quant au bien-fondé des demandes de PERSONNE1.) du chef des arriérés de salaires des mois de juin et de juillet 2023, de l'indemnité de congés non pris et des tickets restaurant

PERSONNE1.) réclame paiement d'une provision au titre des salaires non payés un montant de 4.027,39 euros pour le mois de juin 2023 et de 2.013,70 euros pour le mois de juillet 2023 ainsi que de 2.824,53 au titre de l'indemnité pour congé non pris.

Il réclame la contre-valeur des tickets restaurant sans autre précision.

Pour s'opposer au paiement tant des arriérés de salaire que de l'indemnité de congé non pris, la société SOCIETE1.) se prévaut des conventions de paiement d'avance sur salaires signées entre parties et fait état d'une créance de 17.429,62 euros de ce chef à l'égard de PERSONNE1.).

Elle estime que seul le juge du fond est compétent pour toiser le litige y relatif.

A titre subsidiaire et à admettre que la Cour fasse droit aux demandes de l'appelant, elle demande à voir compenser ledit montant avec le montant réclamé par l'appelant et réclame la condamnation au paiement de PERSONNE1.) au paiement du solde de 8.819,03 euros.

PERSONNE1.) conteste les revendications adverses alors que la société SOCIETE1.) resterait en défaut de justifier avoir fait les dépenses dont elle réclame actuellement paiement sur base des conventions de paiement d'avance sur salaires.

En l'absence de pièces justificatives, les prétentions adverses ne sauraient être constitutives d'une contestation sérieuse de la demande du paiement d'une provision du chef des arriérés de salaire et de l'indemnité de congé non pris.

Aux termes de l'article 942, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le Président du Tribunal du Travail, siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Il découle de l'article précité que 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 est irrecevable. En tant que juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande tant en fait qu'en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine d'excéder ses pouvoirs et de porter préjudice au fond.

La contestation sérieuse, quant à elle, est celle que le juge ne peut, sans hésitation, rejeter en quelques mots.

La jurisprudence retient « *qu'il y a contestation sérieuse dès que l'un des moyens de défense opposés à la prétention de celui qui s'appuie sur un droit n'est pas manifestement vain, dès lors, autrement dit, qu'il existe une incertitude, si faible soit-elle, sur le sens dans lequel trancherait le juge du fond s'il venait à en être saisi.* » (Cour d'appel, 30 janvier 1989, rôle n° 11069).

Il est de principe qu'une contestation ne devient pas sérieuse du seul fait qu'elle touche au fond du droit : encore faut-il que les arguments invoqués ou les éléments juridiques de la contestation soient suffisamment sérieux.

Quant au moyen de compensation, le fait, par le débiteur d'une obligation même incontestée, d'invoquer à son tour une créance tendant à compenser sa dette, peut constituer de sa part une contestation sérieuse du droit du créancier d'obtenir un paiement, à la condition que la créance invoquée par le débiteur ait les apparences de certitude suffisantes pour ne pas apparaître d'ores et déjà comme dénuée de toute justification. Il faut que le principe de la possibilité de la compensation soit certain selon les règles de la compensation judiciaire, sans que, toutefois, la liquidité et l'exigibilité de la créance opposée en compensation soient nécessaires; l'existence d'un principe de créance suffit (Cass. fr. 1ère civ. ; 16 juillet 1987, GP 1987, 2, sommaire p.271).

Il résulte en l'espèce notamment de la convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation d'un emménagement au Luxembourg, point 5, que « *L'Employé(e) reconnaît et accepte que la prestation des services et des démarches administratives telles que détaillées au point 4 de la présente convention équivaut au versement d'une avance sur salaire d'un montant de 15.000,- euros effectuée par l'Employeur à l'Employé(e)* ».

Au point 6 de ladite convention, les parties ont convenu que « *L'Employé(e) reconnaît et accepte que la prestation de services et des démarches administratives telles que détaillées au point 4 de la présente convention ont été effectivement supportés par l'Employeur et ont été faits à la demande du salarié ceci afin de faire l'ensemble des démarches administratives nécessaires et les accepte tant en leur principe qu'en leur quantum* ».

Finalement, la convention prévoit sous le point 11 qu'« *en cas de non-remboursement des avances perçues par l'Employé(e) à la suite de la demande de l'Employeur selon le point 6 de la présente convention, l'Employé(e) donne, par la présente l'autorisation à l'Employeur de procéder à un remboursement du montant réclamé via déduction sur son salaire net* ».

Conformément aux points 8 à 10 de la convention, l'employeur renonce totalement au remboursement de cette avance si l'employé reste à ses services durant au moins 36 mois, il renoncera au remboursement de 10.000,- euros si l'employé reste à ses services durant au moins 24 mois et il renoncera au remboursement de 5.000,- euros si l'employé reste à ses services durant au moins 18 mois.

La convention relative au versement d'une avance sur salaire pour la réinstallation contient des stipulations similaires.

Le 14 juin 2023, PERSONNE1.) a démissionné moyennant le préavis d'un mois.

Par courrier recommandé du 15 juin 2023, la société SOCIETE1.) a invité l'appelante de procéder au remboursement de l'ensemble des avances qu'il a perçu, soit 17.429,62 euros, alors qu'il est resté moins de 36 mois accomplis au service de l'employeur.

Au vu de ces éléments et dans la mesure où la juridiction des référés ne peut pas porter préjudice au principal, le moyen de la compensation entre créances réciproques, invoqué par la société SOCIETE1.) est, en l'occurrence, de nature à rendre sérieuse la contestation de l'obligation au paiement de la provision réclamée par PERSONNE1.).

Il s'ensuit que les demandes de PERSONNE1.) au titre des arriérés de salaire, de l'indemnité pour congés non pris et des tickets restaurant sont à déclarer irrecevables.

- Quant à la demande de remise de documents

PERSONNE1.) requiert encore la production des fiches de salaire des mois de juin et de juillet 2023, le certificat de rémunération de l'année 2023 et le certificat de travail.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande au motif que tous les documents sollicités ont été remis au requérant, ce dernier ayant omis de récupérer l'envoi recommandé.

Suivant l'article 941 du Nouveau Code de procédure civile, « *le président du tribunal du travail peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.* »

Les affirmations de la société SOCIETE1.) qu'elle aurait satisfait à ses obligations relatives à la remise aux documents sociaux prémentionnés laissent d'être établies.

En effet, au regard de la pièce n°1 de la première farde de pièces de la partie intimée, les documents litigieux, à l'exception de la fiche de salaire du mois de juin 2023, auraient été envoyés à l'appelant par courrier du 21 août 2023.

Or, l'enveloppe de l'envoi recommandé jointe à titre de preuve dudit envoi porte le tampon de la poste du 15 juin 2023 et ne saurait dès lors valoir preuve de l'envoi du courrier de transmission des documents litigieux du 21 août 2023.

En vertu de l'article L. 125-7 du Code du travail, *l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.*

Il est constant en cause que la fiche de salaire du mois de juillet 2023 a été communiquée dans le cadre de la présente procédure, de sorte que la demande de remise y relative est sans objet.

En effet, la fiche de salaire étant un décompte des salaires ne portant pas la signature de l'employeur, la demande en communication d'un original n'est pas pertinente.

L'employeur reste, cependant, en défaut de justifier la remise de la fiche de salaire du mois de juin 2023, de sorte qu'il y a lieu de le condamner à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de juin 2023.

Conformément à l'article L.125-6 du Code du travail, l'original du certificat de travail doit mentionner la date de l'entrée en service, et celle de sa sortie et la nature de l'emploi occupé.

La société SOCIETE1.) n'établissant pas avoir répondu à cette obligation légale, la demande ne se heurte pas à des contestations sérieuses.

La demande de PERSONNE1.) tendant à la remise de l'original du certificat de rémunération pour l'année 2023 doit également être déclarée fondée en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Afin d'assurer l'efficacité de cette mesure, il convient de l'assortir une astreinte de 25,- euros par document et jour de retard, celle-ci étant à plafonner à 1.000,- euros.

- Quant aux indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige et faute de justifier que la condition d'iniquité est remplie en l'espèce, tant la demande de la société SOCIETE1.) sur base de l'article précité que celle de PERSONNE1.) sont à déclarer non fondées.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit que le Président du tribunal du travail de et à Luxembourg, siégeant en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du tribunal du Travail, était territorialement compétent pour connaître de la demande,

évoquant,

dit la créance de PERSONNE1.) au titre des arriérés de salaire pour les mois de juin et de juillet 2023, au titre des tickets restaurant et au titre de l'indemnité de congé non pris sérieusement contestable,

partant, dit les demandes en allocation d'une provision au titre des arriérés de salaire des mois de juin et de juillet 2023 et au titre de l'indemnité pour congé non pris irrecevables,

dit la demande au titre des tickets restaurant irrecevable,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre PERSONNE1.) la fiche de salaire du moins de juin 2023 ainsi que l'original du certificat de travail et l'original du certificat de rémunération de l'année 2023 dans la quinzaine de la notification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 25,- euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 1.000,- euros,

déboute les parties de leurs prétentions respectives sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

fait masse des frais des deux instances et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).