

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 153/24 – VII – REF

Audience publique du onze décembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2024-00800

Composition:

Michèle RAUS, président de chambre ;
Nadine WALCH, premier conseiller ;
Françoise SCHANEN, conseiller ;
André WEBER, greffier.

E n t r e :

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

partie appelante aux termes d'une requête d'appel déposée au greffe de la Cour en date du 16 août 2024,

comparant par la société à responsabilité limitée LTG Affekotegesellschaft S. à r.l., établie et ayant son siège social à L-2418 Luxembourg, 5, rue de la Reine, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, , inscrite au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 240049, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Andrei ZAMFIROIU, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

e t :

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

partie intimée aux fins de la susdite requête d'appel du 16 août 2024,

comparant par Maître Bruno VIER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Gonderange, comparant à l'audience par Maître Joffrey SARMADI, avocat, demeurant professionnellement à Rodange.

LA COUR D'APPEL :

Saisi d'une demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de la société SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement d'une provision de 10.084,36 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2023, augmentée des intérêts légaux, et à la remise, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2024, un juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal du travail a, par ordonnance du 2 août 2024, déclaré la demande sérieusement contestable, et dès lors irrecevable et a débouté le requérant de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Pour statuer ainsi, le juge de première instance a considéré qu'un examen sommaire des éléments du dossier ne permet pas à la juridiction des référés d'écarter les contestations émises par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. comme étant manifestement vaines et de se prononcer sur le bien-fondé de la demande de PERSONNE1.) sans trancher le fond du droit et par là outrepasser les pouvoirs qui sont les siens en matière de référé-travail. Il appartiendrait dès lors à la seule juridiction du fond, si elle venait à en être saisie, de décider si PERSONNE1.) a subi une blessure avant ou après la conclusion du contrat de travail. Ces questions touchant le fond du droit et échappant à la compétence de la juridiction des référés, le juge de première instance a déclaré les demandes du salarié irrecevables. Faute de justification de la condition d'iniquité, il l'a encore débouté de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par requête d'appel du 16 août 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

Il requiert la réformation de l'ordonnance intervenue et demande à la Cour de faire droit à ses demandes en condamnation de la partie intimée au paiement d'une provision de 10.084,36 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2023, augmentée des intérêts légaux, et à la remise, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire pour les mois d'avril, mai, juin et juillet 2024.

Il demande encore, par réformation de l'ordonnance déferée, la condamnation de la partie intimée à une indemnité de 1.000,- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code

de procédure civile et il réclame de ce chef un montant de 2.000,- € pour l'instance d'appel.

Il demande enfin de condamner son employeur à tous les frais et dépens.

Appréciation

- La demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires

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* ».

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).

PERSONNE1.) réclame paiement d'une provision de 10.084,36 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois d'octobre, de novembre et de décembre 2023.

Il explique être entré au service de la société SOCIETE1.) S.à r.l. en qualité d'agent de sécurité en date du 10 octobre 2023 aux termes d'un contrat de travail signé en date du 9 octobre 2023. Il soutient s'être fait une blessure sérieuse au genou droit en date du 12 octobre 2023 vers 19h00, blessure qui aurait nécessité l'intervention d'urgence du Corps Grand-Ducal d'Incendie et de Secours, ci-après le CGDIS, et un transport aux urgences de l'Hôpital ADRESSE3.).

Il se serait retrouvé en incapacité de travailler depuis lors, sa blessure s'étant progressivement aggravée et ayant nécessité une intervention chirurgicale majeure en janvier 2024.

Ne s'agissant pas d'un accident du travail, la Caisse nationale de Santé n'aurait pas pris en charge les trois premiers mois de salaire, lesquels devraient être payés par l'employeur. Bien qu'ayant émis les fiches de salaire pour les mois d'octobre, de novembre et de décembre 2023, celui-ci resterait en défaut de payer les salaires en question.

PERSONNE1.) conteste les allégations adverses suivant lesquelles il se serait blessé avant le 9 octobre 2023 et il renvoie aux certificats médicaux et au rapport du CGDIS versés en cause établissant sa chute du 12 octobre 2023 et son transport en ambulance aux urgences. Comme il en résulterait que sa mobilité était entravée et qu'il avait besoin

d'un fauteuil roulant, il est inconcevable qu'il ait dissimulé pareille blessure au moment de la signature du contrat de travail.

Il en résulterait qu'il était victime d'un accident en date du 12 octobre 2023 et qu'il a été transporté aux urgences de l'Hôpital ADRESSE3.).

Il conteste les allégations de l'employeur suivant lesquelles il lui aurait dissimulé sa blessure au moment de la signature du contrat de travail en date du 9 octobre 2023 et que celui-ci aurait été victime d'un dol.

L'employeur ne verserait par ailleurs pas la moindre pièce étayant ses affirmations.

Le requête en matière de droit de travail tendant à l'annulation du contrat de travail pour cause de dol qui n'aurait été déposée par la société SOCIETE1.) S.à r.l. que la veille de l'audience des plaidoiries en appel, ne permettrait pas de donner plus de crédit aux allégations de l'employeur.

Pour s'opposer au paiement d'une provision au titre des salaires échus, la société SOCIETE1.) S.à r.l. soutient que PERSONNE1.) se serait blessé avant la conclusion du contrat de travail. Elle considère que son consentement au moment de la conclusion du contrat de travail aurait été vicié. Elle aurait par ailleurs introduit un recours au fond pour demander la résolution du contrat de travail pour cause de dol. PERSONNE1.) ne prouvant pas s'être blessé au genou après la conclusion du contrat de travail, la demande serait à déclarer irrecevable pour se heurter à des contestations sérieuses. Ce serait dès lors à bon droit que le juge de première instance a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.). L'appel serait à déclarer non fondé et la société SOCIETE1.) S.à r.l. demande à confirmer la décision par adoption des motifs.

Les parties au litige s'accordent pour dire que le salarié est en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 12 octobre 2023 et que le contrat de travail est toujours en cours.

L'employeur reproche au salarié d'avoir caché son état de maladie au moment de la signature du contrat de travail en date du 9 octobre 2024.

Il résulte des pièces communiquées en cause que PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) S.à r.l. en qualité d'agent de sécurité suivant contrat de travail à durée indéterminée du 9 octobre 2023 prenant effet au 10 octobre 2023.

Par courrier du 14 août 2024, le Directeur général du CGDIS a confirmé l'intervention des services de secours à la suite d'une chute le 12 octobre 2023 vers 19h30 à ADRESSE4.).

Le 25 octobre 2023, le CGDIS a adressé à l'appelant une facture avec la mention « intervention Beggen, Urgence avec médicalisation ».

Il résulte du compte rendu radiographique du 12 octobre 2023 et du compte-rendu orthopédie et traumatologie du 13 octobre 2023 que PERSONNE1.) s'est trouvé en traitement stationnaire à l'hôpital ADRESSE3.) à partir du 12 octobre 2023.

D'après les certificats d'incapacité de travail pour cause de maladie versés en cause, l'appelant était notamment en arrêt de travail du 12 octobre 2023 au 12 novembre 2023 et du 7 novembre 2024 au 5 janvier 2024.

L'employeur a émis des fiches de salaire pour les mois d'octobre, de novembre et de décembre 2023 renseignant la maladie du salarié.

Elles font état d'un salaire mensuel brut de 5.000,- €

Le 18 novembre 2024, l'employeur a déposé au greffe du Tribunal de travail de Luxembourg une requête en résolution du contrat de travail en invoquant l'article 1109 du Code civil.

L'article L. 221-1 alinéa 2 du Code du travail dispose que « *le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.* »

L'article L. 121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail tel que modifié par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé dispose que : « *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 successif (...)* ».

Dans la mesure où le salarié était en arrêt de travail pour cause de maladie médicalement constatée à partir du 12 octobre 2023, l'employeur était tenu à continuer à lui payer son salaire et à maintenir les autres avantages résultant du contrat de travail conformément à l'article L. 121-6 (3) alinéa 2 précité.

Les allégations de dol de l'employeur, qui ne sont étayées par le moindre élément de preuve, ne revêtent, au regard des pièces produites par le salarié, aucun caractère plausible, de sorte qu'elles ne sauraient valoir contestation sérieuse à cet égard.

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

L'appel est dès lors fondé.

En principe, la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités porte 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.

En l'espèce, le salarié ne réclame néanmoins que le montant net des salaires des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2023.

Or, la Cour ne saurait prononcer de condamnation dépassant le montant réclamé.

Par réformation de l'ordonnance entreprise, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme, non autrement contestée quant à son quantum, de 10.084,36 €

- La demande tendant à la délivrance des fiches de salaire

Aux termes de l'article 941 du Nouveau Code de procédure civile, dans tous les cas d'urgence, 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.

En vertu de l'article 125-7 du Code du travail, « (1) *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature. (2) Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours* ».

A l'audience des plaidoiries, l'appelant a réclamé actuellement délivrance des fiches de salaire des mois d'avril, de mai, de juin, de juillet et de septembre 2024. Il a précisé que celle du mois d'août 2024 a été émise.

La société SOCIETE1.) S.à r.l. s'est rapportée à prudence de justice quant à ce chef de demande.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.à r.l. est restée en défaut de prouver qu'elle a respecté les obligations lui imposées par l'article L. 125-7 du Code du travail de sorte qu'il échet, vu l'urgence, de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre les documents réclamés.

En application de l'article 947 du Nouveau Code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents concernés, dans la quinzaine de la signification du présent arrêt, d'une astreinte de 50,- € par document et par jour de retard, celle-ci étant à plafonner à un total de 2.500,- €

- Les indemnités de procédure

L'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge de condamner l'une des parties à payer à l'autre une indemnité lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de cette partie les sommes réellement exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a dû agir en justice et engager des frais par rapport à son ancien employeur qui n'a pas rempli ses obligations légales à son encontre. Il serait par conséquent inéquitable de laisser ces frais à sa seule charge, de sorte que la demande est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à la somme de 750,- € pour la première instance et à 1.000,- € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

par réformation,

condamne la société SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.084,36 € avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire pour les mois d'avril, mai, juin, juillet et septembre 2024 dans la quinzaine de la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 50,- € par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.500,- €

condamne la société SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- € pour la première instance,

condamne la société SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- € pour l'instance d'appel,

condamne la société SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens des deux instances.