Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 169/2025
E-TRAV-166/24

Audience publique du 20 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Salah NACER, en remplacement de Maître Caroline MULLER, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Isik TUCE, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 octobre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 16 décembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 octobre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Salaire d'avril 2024 :	3.085,11 €
- Salaire de mars 2024 :	1.165,49 €
- Imputation de 48 heures en janvier 2024 :	855,84 €
- Imputation de 48 heures en février 2024 :	855,84 €
- Imputation de 48 heures en mars 2024 :	855,84 €
- Imputation de 60 heures en mars 2024 :	1.069,80 €

soit en tout 7.887,92 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire rectifiées des mois de janvier 2024 à mars 2024, de sa fiche de salaire d'avril 2024, de son décompte prévu à l'article L.125-7 (2) du Code du travail ainsi que de sa carte d'impôts de l'année 2024.

Le requérant réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 16 décembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 23 novembre 2022, ayant pris effet le 3 janvier 2023, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « commis de cuisine ».

Il explique que suivant courrier remis en mains propres et contre signature de l'employeur en date du 19 mars 2024, il a démissionné de son poste de travail avec un préavis d'un mois expirant le 31 avril 2024.

Il précise que ladite démission a été acceptée par la société défenderesse au moyen de la mention manuscrite « *lu et approuvé le 19 mars 2024* ».

Le requérant explique encore que les parties avaient convenu qu'il serait dispensé de la prestation dudit préavis, la preuve de ladite dispense demandée par le salarié et acceptée par l'employeur résultant à suffisance de la lettre de démission elle-même, celle-ci ayant été signée par les parties et stipulant que « *d'un commun accord, je n'effectuerai pas de préavis et la rupture (du) contrat prendra effet le 20 mars 2024* ».

Or, PERSONNE1.) fait valoir que malgré cette dispense, l'employeur ne lui a plus versé de salaire depuis la notification de la prédite démission.

Faisant valoir que la dispense de travail ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution de salaires, il réclame dès lors le paiement de sa rémunération d'avril 2024, soit un montant de 3.085,11 €.

Il reproche encore à l'employeur de n'avoir payé le salaire du mois de mars 2024 qu'à concurrence d'un montant de 1.919,62 € de sorte qu'il réclame à ce titre le paiement d'un solde de 1.165,49 €.

PERSONNE1.) explique encore avoir dû constater de nombreuses erreurs sur ses fiches de salaire.

Il fait ainsi valoir que l'employeur lui a injustement imputé 48 heures (soit un montant de 48 x 17,83 = 855,84 €) sur ses fiches de salaire des mois de janvier 2024, de février 2024 et de mars 2024 en y inscrivant la mention « *report de congés* ».

Le requérant conteste pareil report négatif en faisant valoir qu'il n'a pas décompté de solde débiteur pour les congés pris durant l'année 2023.

PERSONNE1.) explique ensuite que son salaire de mars 2024 a encore été imputé de 60 heures (soit 60 x 17,83 = 1.069,80 €) avec la mention « *congés pris en trop* ».

Il s'oppose à ladite imputation, celle-ci ne reposant sur aucune justification valable et le décompte de congé négatif étant contesté.

Le requérant réclame dès lors du chef des diverses imputations opérées par l'employeur sur ses salaires des mois de janvier 2024 à mars 2024 la somme de (855,84 + 855,84 + 855,84 + 1.069,80 =) 3.637,32 €.

PERSONNE1.) réclame finalement la remise, respectivement la rectification d'un certain nombre de documents sociaux.

Il demande ainsi la rectification de ses fiches de salaire de janvier 2024 à mars 2024, celles communiquées par l'employeur indiquant un report négatif d'heures de congé qui n'ont jamais été prises.

Il reproche encore à la société défenderesse de lui avoir refusé la remise de sa fiche de salaire d'avril 2024.

Il explique ensuite qu'il n'a jamais reçu son décompte des heures travaillées tel que prévu à l'article L.125-7 (2) du Code du travail.

Il réclame finalement la remise de sa carte d'impôts de l'année 2024.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle fait valoir que contrairement aux dires de PERSONNE1.), le courrier du 19 mars 2024 constitue une démission avec effet immédiat.

Si elle admet que le jour en question, le salarié lui a d'abord présenté un projet de démission avec préavis ainsi qu'une demande écrite de dispense de travail, elle explique toutefois ne pas avoir signé lesdits documents, le requérant lui ayant par la suite soumis sa démission avec effet immédiat alors qu'il ne voulait par prester de préavis.

La société défenderesse conteste dès lors avoir consenti à une dispense de travail, et ce encore moins dans le cadre d'une démission avec préavis.

Elle considère encore que l'apposition des termes « lu et approuvé » sur la lettre de démission du salarié ne permet pas de déduire son accord par rapport à une démission avec dispense de préavis.

L'employeur déduit de ce qui précède que compte tenu de la démission avec effet immédiat du salarié, le contrat de travail a pris fin dès le 19 mars 2024.

PERSONNE1.) n'ayant dès lors plus droit au paiement de ses salaires à partir de cette date, elle s'oppose au paiement des montants de 1.165,49 € et de 3.085,11 € réclamés à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mars 2024 et d'avril 2024.

En ce qui concerne le problème des congés, la société défenderesse fait valoir qu'au courant de l'année 2023, le salarié a pris 256 heures de congé, soit 48 heures de trop.

Elle déduit l'existence de ce solde négatif des fiches de salaire de l'année 2023, celles-ci ayant été implicitement acceptées par le requérant faute d'avoir été contestées en temps utile. Elle fait encore valoir que le salarié n'a pas établi ne pas avoir pris les congés figurant sur lesdites fiches.

Si la société défenderesse admet ensuite avoir reporté ce solde négatif de l'année 2023 à l'année 2024 et l'avoir ainsi mentionné sur les fiches de salaire des mois de janvier 2024 à mars 2024, elle conteste toutefois avoir procédé à des retenues de ce chef, la seule retenue ayant été pratiquée au moment du décompte réalisé suite à la démission du salarié.

Elle s'oppose dès lors au paiement des montants de 855,84 € prétendument imputés sur les salaires des mois janvier 2024, de février 2024 et de mars 2024.

En ce qui concerne la retenue de 1.069,80 € qu'elle ne conteste pas avoir opérée sur le salaire de mars 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime que c'est de manière légitime que celle-ci a été pratiquée, le décompte des congés

réalisé au moment de la démission du salarié ayant fait apparaitre que ce dernier avait entretemps pris 60 heures de congé de trop (soit 60 x 17,83 = 1.069,80 €).

Considérant dès lors ladite retenue comme étant justifiée, l'employeur conclut au débouté de la demande adverse.

En ce qui concerne finalement les documents de fin de contrat, la société défenderesse estime avoir suffi aux exigences légales. Elle s'oppose notamment à la communication de la carte d'impôts et estime qu'au vu de la résiliation du contrat de travail à partir du 19 mars 2024, elle n'avait pas à établir de fiche de salaire pour le mois d'avril 2024.

Motifs de la décision :

Quant à la résiliation du contrat de travail :

Il est constant en cause que le requérant, engagé par la société défenderesse à partir du 3 janvier 2023, a résilié son contrat de travail par courrier du 19 mars 2024.

Les parties sont en désaccord quant à la portée de ladite résiliation.

Il y a d'emblée lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-4 du Code du travail :

« *Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification* ».

Il s'ensuit que la démission du salarié n'est valablement notifiée que par son dépôt à la poste ou par sa remise en mains propres de l'employeur contre signature.

En l'espèce, il résulte des documents versés en cause (pièce n°6 de Maître Bernard FELTEN) ainsi que des explications concordantes des parties à l'audience qu'en date du 19 mars 2023, le salarié a présenté à son employeur d'une part une lettre de démission avec préavis ainsi que d'autre part, une demande écrite tendant à obtenir une dispense de travail.

Il est constant en cause que le prédit courrier de démission n'a pas été remis à l'employeur contre signature, ce dernier l'ayant refusé. N'ayant par ailleurs pas été notifié par la poste, ladite démission est dépourvue de tout effet juridique.

Il est encore constant en cause que suite à l'absence de notification de ce projet de démission, le requérant a rédigé et les parties ont signé un courrier différent établi le même jour dans les termes suivants :

« *Madame,*

Par la présente, je vous informe que je résilie mon contrat de travail signé en date du 28 novembre 2022.

D'un accord commun, je n'effectuerai pas de préavis et la rupture dudit contrat prendra effet le 20 mars 2024.

(…) ».

Ce courrier ayant été dûment remis à l'employeur contre signature, ladite démission a été valablement notifiée.

Contrairement toutefois à l'avis du requérant, ce courrier de démission n'a pas été effectué moyennant préavis.

Il est en effet admis en jurisprudence que le salarié qui n'entend pas démissionner avec effet immédiat doit clairement indiquer au moment de sa démission le préavis qu'il entend respecter.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, aucun préavis n'ayant été précisé.

Il résulte au contraire des termes-mêmes employés par le requérant que la rupture contractuelle ainsi notifiée le 19 mars 2024 devait prendre effet dès le lendemain, 20 mars 2024.

Dans ces circonstances, ni les termes « lu et approuvé », ni la mention que le salarié n'entendait pas d'un commun accord effectuer de préavis ne sont de nature à permettre de conclure à l'existence d'un licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) explique encore avoir été floué, le contenu du prédit courrier lui ayant été dicté par l'employeur après que ce dernier avait refusé la signature des projets antérieurement préparés par le requérant.

Or, abstraction faite de la circonstance que le salarié n'a pas tiré de conclusions juridiques de cette affirmation, celle-ci reste au stade de pure allégation.

Le requérant ayant dès lors démissionné avec effet immédiat dès le 19 mars 2024, il ne saurait prétendre au paiement de salaires pour la période ultérieure.

Sa demande en paiement des montants de 1.165,49 € et de 3.085,11 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mars 2024 et d'avril 2024 est dès lors à rejeter.

<u>Quant aux différentes retenues sur salaire :</u>

PERSONNE1.) reproche tout d'abord à l'employeur d'avoir imputé 48 heures (soit 855,84 €) sur ses salaires des mois de janvier 2024, de février 2024 et mars 2024.

Il réclame à ce titre le paiement de la somme de (3 x 855,84 =) 2.567,52 €.

La société défenderesse conteste toute retenue effectuée à ce titre.

Si c'est à juste titre que le requérant fait valoir que ses fiches de salaire de janvier 2024 à mars 2024 indiquent un report de congé négatif de 48 heures, il ne résulte toutefois ni desdites fiches, ni d'aucun autre élément du dossier que l'employeur aurait procédé de ce chef à des retenues quelconques.

La demande du requérant tendant au paiement des montants de 855,84 € prétendument imputés sur les salaires de janvier 2024 à mars 2024 est partant à rejeter.

En ce qui concerne le montant de 1.069,98 € que l'employeur ne conteste pas avoir retenu sur le salaire du mois de mars 2024, la société défenderesse conclut au bien-fondé de sa démarche en raison du décompte de congé négatif du salarié à la fin de son contrat.

Or, il y a lieu de rappeler qu'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 ».

L'article précité énumère donc de façon limitative les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues sur la rémunération du salarié de sorte qu'il ne saurait imputer sur le salaire du travailleur d'autres sommes qui lui seraient dues par celui-ci.

Les prescriptions du texte précité, prévues pour protéger le salarié, c'est-à-dire pour lui assurer - sauf exception légale - la disponibilité absolue de son salaire, sont d'ordre public.

La récupération d'heures de congé trop pris ne rentrant pas dans le cadre dudit article, c'est à tort que l'employeur a procédé de ce chef à une retenue sur salaire.

La société défenderesse n'ayant pas formulé de demande reconventionnelle en vue d'une éventuelle compensation entre les montants respectifs, il y a lieu de la condamner à payer au requérant la somme de 1.069,98 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête et n'ayant pas versé le récépissé de dépôt de sa mise en

demeure du 11 avril 2024, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la communication des documents sociaux :

- Les fiches de salaire :

Le requérant reproche à l'employeur de ne pas lui avoir remis sa fiche de salaire d'avril 2024. Il réclame encore la rectification de ses fiches de janvier 2024 à mars 2024, celles-ci faisant état du report d'un prétendu solde de congé négatif, contesté.

Aux termes de l'article L.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 ».

Le contrat de travail ayant été résilié avec effet au 19 mars 2024, c'est à tort que le requérant réclame la remise de sa fiche de salaire du mois d'avril 2024.

L'employeur n'ayant en revanche pas justifié - par la production du livre des congés qu'il est tenu de tenir en application de l'article L.233-17 du Code du travail – de la prise effective du congé ayant donné lieu au solde négatif de congé reporté de l'année 2023 à l'année 2024, il y a lieu de le condamner à procéder à la rectification des fiches de salaire des mois de janvier 2024, février 2024 et mars 2024.

Le requérant n'ayant pas justifié de la nécessité d'assortir ladite condamnation d'une astreinte, il y a lieu d'en faire abstraction.

Il n'y a par ailleurs pas lieu de faire droit à la demande séparée du requérant tendant à la communication du « *décompte des heures travaillées* » prévu par l'article L.125-7 (2), ladite demande faisant double emploi avec celle tendant à la rectification de la fiche de salaire de mars 2024.

- La carte d'impôts de l'année 2024 :

Dans la mesure où l'article 22, alinéa 2 du règlement grand-ducal du 21 décembre 2012, remplaçant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, dispose que « *en cas de changement d'employeur ou de caisse de pension en cours d'année dans les cas autres que la prise en charge d'un salarié par une caisse de maladie durant une période d'incapacité de travail pour maladie ou accident ou durant un congé de maternité, l'ancien employeur ou l'ancienne caisse de pension remet à l'Administration des contributions directes la fiche de retenue après y avoir porté l'extrait de compte prévu par l'article 8 du règlement de procédure*

de la retenue », la demande du requérant tendant à se voir délivrer directement par la partie défenderesse ladite carte d'impôt est à déclarer non fondée pour défaut de base légale.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Au vu du résultat du litige, il y a lieu de réserver le même sort à la demande reconventionnelle formulée par la société défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

L'employeur s'étant vu condamner au paiement de salaires illégalement retenus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à cet égard.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

dit que le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat le 19 mars 2024 par la démission du salarié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives aux arriérés de salaire des mois de mars 2024 et d'avril 2024 ainsi que celles relatives à l'imputation de quarante-huit heures de congé sur les salaires de janvier 2024 à mars 2024 non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à la retenue de soixante heures sur le salaire de mars 2024 fondée pour le montant de 1.069,98 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.069,98 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 octobre 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande en rectification des fiches de salaire des mois de janvier 2024 à mars 2024 fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à rectifier les fiches de salaire de janvier 2024, de février 2024 et de mars 2024 endéans les quinze jours de la notification du présent jugement ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

dit la demande de PERSONNE1.) en communication de sa fiche de salaire du mois d'avril 2024 et de sa carte d'impôts de l'année 2024 non fondée ;

en déboute ;

dit que la demande en communication du décompte prévu à l'article L.125-7 (2) du Code du travail fait double-emploi avec celle relative à la rectification de sa fiche de salaire de mars 2024 ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne la condamnation pécuniaire ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.