Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 888/2025
E-TRAV-130/24

Audience publique du 1er avril 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 L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse -, comparant en par Maître Manon FORNIERI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoit MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg

et :

la société SOCIETE1.), établie et 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 Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

la société SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie intervenante -, comparant par Madame PERSONNE2.), Senior Officer, département des ressources humaines, munie d'une procuration écrite en bonne et due forme,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs 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 du 30 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedure relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* et le « *Wage Transfer Agreement* » du 14 février 2023 nuls et nul d'effet pour être contraires à l'article L.121-3 du Code du travail et aux dispositions légales en vigueur, contrevenant également à l'ordre public en ce qu'ils mettent en place des avances de salaires sur trois ans et permettent d'en obtenir remboursement pour faire rembourser au salarié ses frais d'impatriation.

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants de 7.474.- euros et de 2.474.- euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2023 et janvier et juin 2024, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a en outre demandé au tribunal de dire que PERSONNE1.) n'est pas redevable de la somme de 7.474.- euros, ni de la somme de 10.210,28.- euros et de 2.474.- euros ou de tout autre montant sur base de l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* à titre de remboursement d'avances sur salaire et frais d'impatriation.

PERSONNE1.) a encore demandé de voir annuler la procédure de cession sur salaire mise en place par l'acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 et interdire toute retenue sur salaire, cession ou paiement de la somme de 10.210,28.- euros à la société SOCIETE1.) sur base de l'accord au titre de remboursement d'avances sur salaire et frais d'impatriation.

Le requérant a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.594,39.- euros à titre de paiement d'une indemnité de congés non pris ainsi qu'une indemnité équivalente à la valeur des chèques repas à hauteur de 237,60.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a encore demandé au tribunal d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui transmettre la fiche de salaire du mois de janvier 2024, ainsi que le certificat de rémunération pour les années 2023 et 2024, sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100.- euros par jour de retard et par document à compter de la notification de la décision à intervenir.

Le requérant a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, a conclu à l'exécution provision du jugement à intervenir et a demandé à voir déclarer le jugement commun au nouvel employeur, la société SOCIETE2.).

A l'audience des plaidoiries du 4 février 2025, le requérant a renoncé à sa demande relative à la délivrance du certificat de rémunération de l'année 2023 et il a chiffré sa demande en remboursement des montants illégalement saisis par la société défenderesse au montant de 23.997,08.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique que par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la société SOCIETE1.) en date du 9 février 2023 il a été engagé en qualité d'*Assistant Manager* avec effet au 24 juillet 2023. Le contrat de travail conclu entre parties aurait prévu une période d'essai de six mois.

La partie défenderesse aurait effectué les démarches administratives pour le compte du requérant, ressortissant d'un pays tiers, afin qu'il obtienne une autorisation de séjour et un titre de séjour. Les frais de voyage auraient été pris en charge par la société SOCIETE1.).

En date du 14 février 2023 les parties auraient encore conclu un accord relatif au paiement d'une avance sur salaire dénommé « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » ainsi qu'un accord dénommé « *Wage Transfer Agreement* ».

En application de l'accord relatif au paiement d'une avance sur salaire l'employeur accorde une avance sur salaire au requérant pour couvrir les frais liés à sa relocalisation. Le salarié accepte qu'il devra rembourser à l'employeur toutes les avances sur salaire perçues et ce à la première demande de l'employeur. L'accord poursuit qu'à condition que le salarié reste au

service de la société SOCIETE1.) pendant au moins 36 mois complets, l'employeur renonce au remboursement de ces avances.

Le contrat de travail aurait pris fin d'un commun accord des parties en date du 31 janvier 2024.

Suite à la résiliation du contrat de travail la société défenderesse aurait réclamé le remboursement d'un montant de 17.489,89.- euros au titre du remboursement de l'avance payée pour les services et démarches administratives liés à l'organisation du déménagement du requérant, de l'avance payée pour son vol et ses frais d'hébergement à son arrivée au Luxembourg.

Un montant de 7.279,61.- euros aurait été retenu sur son salaire et le remboursement du solde de 10.210,28.- euros aurait été réclamé par l'employeur pour le 7 février 2024 au plus tard.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) explique encore que les montants de 7.474.- euros et 2.474.- euros auraient été déduits de son salaire sans son consentement.

Par voie de cession sur salaire signifiée à son nouvel employeur, la société SOCIETE1.) exigerait des retenues sur son salaire pour un montant total de 17.489,89.- euros.

Le requérant conclut à l'annulation de l'accord relatif au paiement d'une avance sur salaire dénommé « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail.

En outre, l'employeur, en opérant des retenues sur salaire, violerait l'article L.224-3 du Code du travail qui autoriserait les retenues que dans quatre cas précis et que les retenues effectuées en l'espèce ne rentreraient dans aucune de ces hypothèses. Par conséquent, la demande en remboursement des sommes illégalement retenues devrait être déclarée fondée.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a chiffré les montants illégalement saisis par la société SOCIETE1.) entre juillet 2023 et décembre 2024 au montant de 23.997,08.- euros, montant dont il réclame remboursement.

Il conclut encore à l'annulation de la procédure de cession sur salaire mise en place par l'employeur par acte d'huissier de justice du 16 mai 2024.

Dans la mesure où il n'aurait pas posé de jours de congé au cours de la relation de travail, il réclame à titre d'indemnité pour quatorze jours de congé non pris le montant de 3.594,39.- euros. Il réclame encore une indemnité équivalente à la valeur des chèques-repas pour le mois de janvier 2024 d'un montant de

237,60.- euros, ainsi que la remise du certificat de rémunération de l'année 2024 et la fiche de salaire du mois de janvier 2024.

La société SOCIETE1.) soulève tout d'abord l'exception du libellé obscur. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) explique que le requérant, dans le dispositif de sa requête respectivement dans le corps même de la requête est confus quant aux montants qui auraient été retenus sur son salaire et dont le remboursement est réclamé.

Ainsi, dans sa requête introductive d'instance le requérant énoncerait d'une part qu'un montant de 7.279,61.- euros aurait été retenu de son salaire pour soutenir quelques alinéas plus tard que les montants de 7.474.- euros et 2.474.- euros auraient été déduits de son salaire. Dans le dispositif il demande paiement de ces deux montants à titre d'arriérés de salaire des mois de décembre 2023, janvier et juin 2024.

Le requérant demanderait encore au tribunal de dire qu'il n'est pas redevable des montants de 7.474.- euros, 10.210,28.- euros ou encore de 2.474.- euros sans que la partie défenderesse ne soit en mesure de connaître exactement la cause de cette demande.

A cela s'ajoute que PERSONNE1.) demande au tribunal d'annuler la procédure de cession, bien qu'aucune procédure de cession ne soit en cours.

Finalement, un montant de 3.594,39.- euros serait réclamé à titre d'indemnité pour jours de congé non pris, sans que la société SOCIETE1.) ne soit en mesure de connaître le mode de calcul de ce montant. La société défenderesse fait la même remarque quant à la demande relative aux chèques repas.

Au vu des développements confus de PERSONNE1.), elle ne serait pas en mesure de savoir exactement ce qui est réclamé et dès lors d'organiser convenablement sa défense.

A titre subsidiaire la société SOCIETE1.) soulève l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour toiser le volet relatif à la procédure de cession. Elle explique à cet égard qu'aucune procédure de cession n'aurait été lancée par elle à l'encontre de PERSONNE1.).

A titre encore plus subsidiaire et quant au fond, la partie défenderesse conclut au rejet des demandes formulées par le requérant.

Elle souligne que les accords ont été valablement conclus entre les parties et que les droits du requérant ne seraient restreints d'aucune manière.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) réclame paiement du montant de 10.210,28.- euros, déduction faite des montants d'ores et déjà perçues par le biais des retenues sur salaire, respectivement par la cession sur salaire pratiquée sur le salaire perçu par le requérant auprès de la société SOCIETE2.).

Elle soutient encore que le requérant a été en absence injustifiée à la date du 31 janvier 2024 de sorte qu'elle a subi une perte de son chiffre d'affaires de 642.- euros. A titre subsidiaire, elle réclame le remboursement du salaire payé pour ce jour, à savoir le montant de 256.- euros (8 x 32,09).

Finalement, elle sollicite encore à titre reconventionnel l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros et conclut à l'exécution provisoire du jugement.

Motifs de la décision

Quant à l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur

La société SOCIETE1.) invoque l'exception du libellé obscur et fait valoir que le libellé de la requête ne lui permettrait pas de préparer utilement sa défense.

En l'espèce, plusieurs demandes sont formulées aux termes de la requête.

La société SOCIETE1.) soulève l'exception du libellé obscur plus précisément quant aux demandes relatives aux demandes en condamnation aux arriérés de salaire, à l'indemnité de congé non pris, l'indemnité équivalente à la valeur des chèques repas et à la procédure de cession.

Le tribunal rappelle que les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de droit du travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du nouveau code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: L'exceptio obscuri libelli in Mélanges dédiés à PERSONNE3.), p. 290).

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre le requérant forme sa demande.

L’objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d’une telle demande consiste dans l’ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l’encontre de l’adversaire doit être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l’objet initial du litige afin de permettre non seulement à la partie défenderesse d’élaborer d’ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger si elle l’estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu’il puisse se prononcer sur le fond.

Il n’est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l’article 145 du nouveau code de procédure civile, d’indiquer le texte de loi sur lequel est basée l’action, c’est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l’exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s’en dégagent, du moins implicitement.

L’inobservation des dispositions de l’article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l’acte introductif d’instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l’article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l’inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

C’est aux juges qu’il appartient d’apprécier si un libellé donné est suffisamment explicite (voir TISSIER ET DARRAS, Code de Procédure civile, T.1., sub. art. 61, n°325, p.345).

Il résulte de la lecture du dispositif de la requête que PERSONNE1.), d’une part, a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer, à titre d’arriérés de salaire des mois de décembre 2023, janvier et juin 2024, les montants de 7.474.- euros et 2.474.- euros et, d’autre part, il a demandé au tribunal de dire qu’il n’est pas redevable des sommes de 7.474.- euros, 10.210,28.- euros et 2.474.- euros sur base de l’accord conclu entre parties.

En outre, il réclame encore paiement des montants de 3.594,39.- euros à titre d’indemnité de congé non pris pour les années 2023 et 2024 et le montant de 237,60.- euros à titre d’indemnité équivalente à la valeur des chèques repas.

Dans le corps même de la requête, il explique que les montants de 7.474.- euros et 2.474.- euros ont été déduits de son salaire pour préciser plus loin que le montant de 7.474.- euros a été déduit de son salaire du mois de décembre 2023 et le montant de 2.474.- euros de son salaire du mois de juin 2024.

Finalement, PERSONNE1.) expose que « *la somme de 7.474 € et 2.474 € correspond au salaire de décembre 2023, au salaire de janvier 2024, au salaire du mois de juin 2024, à l'indemnité de congé payé pour la durée de son service et même aux chèques repas pour le mois de janvier 2024 et de rembourser la somme de 7.474 € qui a été illégalement prélevée sur le salaire du Requérant.* »

Au vu de ces développements confus quant aux montants en cause et quant à demandes formulées, le tribunal retient que PERSONNE1.) n'a pas suffisamment précisé l'objet de ces demandes relatives aux arriérés de salaire, à l'indemnité pour congé non pris et à l'indemnité équivalente à la valeur des chèques repas.

Il y a dès lors lieu de déclarer la requête nulle pour cause de libellé obscur pour autant qu'elle concerne ces demandes.

La société SOCIETE1.) a encore conclu à l'irrecevabilité de la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession pour cause de libellé obscur. Elle explique dans ce contexte, qu'elle ne pourrait pas préparer sa défense à cet égard alors qu'aucune procédure de cession n'aurait été engagée par elle et qu'elle ignorerait ainsi l'objet de cette demande.

Or, au vu des pièces versées il y a lieu de constater que par acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 la société défenderesse a fait signifier à la société SOCIETE2.), le nouvel employeur de PERSONNE1.), l'accord signé entre la société SOCIETE1.) et le requérant dénommé « *Wage Transfer Agreement* » afin qu'elle effectue les retenues mensuelles qui s'imposent sur la rémunération de PERSONNE1.) et de les verser à la société défenderesse jusqu'à apurement complet du solde de 17.489,89.- euros.

La procédure de cession sur salaire ayant été engagée par la société SOCIETE1.), elle ne saurait prétendre ignorer l'objet et la cause de la demande du requérant tendant à voir « annuler la procédure de cession sur salaire mise en place par l'acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 et d'interdire toute retenue sur salaire ou paiement de la somme de 10.210,28.- euros ».

Il y a dès lors lieu de rejeter le moyen du libellé obscur quant à cette demande.

<u>Quant au moyen d'incompétence matérielle</u>

La société SOCIETE1.) conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail en ce qui concerne la demande relative à l'annulation de la procédure de cession au motif que seul le juge de paix siégeant en matière de cessions sur salaire serait compétent pour toiser le litige.

Elle se base à cet effet sur l'article 1 alinéas 4 et 5 du nouveau code de procédure civile qui dispose que « *Il (le juge de paix) connaît des saisies-arrêts des rémunérations de travail, des pensions et rentes ainsi que de la*

répartition des sommes saisies-arrêtées à quelque valeur que la créance puisse s'élever.

Il connaît des contestations nées de l'exécution de cessions portant sur les créances visées à l'alinéa précédent. »

Force est de constater que PERSONNE1.) demande au tribunal d'annuler la procédure de cession sur salaire mise en place par l'acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 et d'interdire toute retenue sur salaire ou paiement de la somme de 10.218,28.- euros à la société SOCIETE1.) sur base de l'Accord au titre de remboursement d'avances sur salaire et d'impatriation.

En application de l'article 1 du nouveau code de procédure civile, le tribunal est matériellement incompétent pour statuer sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire lancée par l'employeur suivant acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 et à l'interdiction des retenues sur base de l'Accord conclu entre parties.

Quant à demande en annulation des accords signés entre parties suite à la conclusion du contrat de travail

PERSONNE1.) conclut à l'annulation de l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedure relation to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* et de l'accord dénommé *Wage Transfer Agreeemnet* au motif que ces accords auraient été conclus en violation des dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail et de l'ordre public.

Le tribunal constate que, même si le requérant n'indique dans sa requête que deux accords, les parties ont encore conclu en date du 9 février 2024, à côté du contrat de travail, les trois accords suivants :

- Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg

- Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement

- Wage Transfer Agreement

L'article L.121-3 du Code du travail sur lequel PERSONNE1.) se base pour conclure à l'annulation des accords dispose que : « *Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.*

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. »

Sont à annuler sur cette base notamment des clauses qui, par l'ampleur de l'engagement pris, constituent un véritable obstacle à la liberté de démissionner du salarié.

En effet, le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée est libre de démissionner à tout moment, sans avoir à donner les motifs de sa démission. La seule contrainte prévue par le Code du travail dans ce contexte est le respect d'un délai de préavis correspondant à la moitié du délai de préavis que l'employeur devrait respecter en cas de licenciement, sauf motif grave autorisant le salarié à démissionner avec effet immédiat.

Force est de constater que les dispositions de l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* et plus particulièrement l'article 7 de cet accord, prévoient que l'employeur renoncera au remboursement des frais et coûts qu'il affirme avoir avancés pour les démarches administratives ainsi que pour le déménagement et l'installation du salarié au Luxembourg si celui-ci reste à son service pendant au moins trente-six mois accomplis. L'ensemble de ces frais est chiffré au montant de 15.000.-euros.

L'employeur précise que ce montant couvre différents postes tels que les démarches administratives pour le permis de travail et le titre de séjour, les transports à l'arrivée du salarié, son logement temporaire etc. Pour chaque poste un montant forfaitaire est indiqué.

Le requérant soutient qu'en mettant à sa charge une obligation de payer un montant de 15.000 euros, ne correspondant pas à des dépenses effectivement engagées par la société employeuse et qui serait par ailleurs disproportionnée par rapport aux démarches entreprises, la société SOCIETE1.) aurait considérablement aggravé ses obligations en cas de démission et créé ainsi un véritable obstacle à sa liberté de démissionner. Cet accord serait à annuler en application de l'article L.121-3 du Code du travail qui interdit toute dérogation moins favorable au salarié.

Le tribunal constate que bien que le montant de 15.000.- euros soit ventilé entre différents postes déterminés, l'employeur indique pour chaque poste un montant forfaitaire ne correspondant pas aux frais réellement engagés par l'employeur. Ces différents montants sont en outre disproportionnés par rapport au coût réel des différents services rendus.

A titre d'illustration il y a lieu de relever le poste dénommé « *organization of the arrival in the Grand Duchy of Luxembourg* » chiffré au montant de 1.850.- euros, le poste intitulé « *Identification of a temporary accomodation in the Grand Duchy of Luxembourg or neighboring countries (Grande Région)* » pour un montant de 2.000.- euros ou encore le poste intitulé « *Processing of requests related to the temporary accomodation* » pour 1.900.- euros.

Dans la mesure où les montants réclamés pour les différents postes sont démesurés tant quant au coût réel des prestations qu'au regard du salaire convenu entre parties dans le contrat de travail, le tribunal considère que la stipulation relative au remboursement de ces frais se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. En effet elle constitue, dans les circonstances de l'espèce, un véritable frein à la liberté de démissionner du requérant.

Par conséquent, cet accord conclu entre parties aggrave les obligations du salarié en cas de démission et est de nature à dissuader de toute velléité de démissionner en lui imposant une fidélité de trente-six mois pour échapper à l'obligation de remboursement intégral.

Il s'ensuit que l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* est conclu en violation des dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail et dès lors nul.

La même remarque vaut pour le *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* aux termes duquel le salarié s'est engagé à rembourser à l'employeur un montant plafonné à 2.000.- euros que celui-ci a avancé pour couvrir les frais relatifs à son déménagement et le « *Wage Transfer Agreement* » par lequel PERSONNE4.) s'est engagé à rembourser un montant de 1.500.- euros à la première demande de l'employeur ou du cessionnaire. Ce dernier accord intervient pour garantir le paiement de toute somme dont le salarié pourrait être redevable envers l'employeur en exécution de l'accord visé ci-avant.

Cet accord dont il est fait référence dans le « *Wage Transfer Agreement* » étant à annuler pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, le *Wage Transfer Agreement* qui a trait à une cession sur salaire à effectuer sur base de cet accord est également à annuler.

<u>Quant à la demande relative à la délivrance de la fiche de salaire de janvier 2024 et du certificat de rémunération de l'année 2024</u>

Aux termes de sa requête PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer la fiche de salaire du mois de janvier 2024 et le certificat de rémunération de l'année 2024.

La délivrance de ces documents par l'employeur est en effet une obligation prévue aux articles L.125-7 du Code du travail et 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Or, le tribunal constate, à l'instar de la partie défenderesse, que la fiche de salaire du mois de janvier 2024 est versée parmi les pièces qui ont été communiquées au requérant avant l'audience des plaidoiries, de sorte que la demande en communication de cette fiche de salaire est à rejeter.

En ce qui concerne la demande relative au certificat de rémunération de l'année 2024, l'employeur estime que cette demande est prématurée alors que la requête a été déposée au tribunal en date du 30 juillet 2024, dès lors à un moment où ce certificat n'a pas encore pu être établi.

Or, à cet égard, il convient de noter que les relations de travail entre parties ont pris fin le 31 janvier 2024.

Si l'employeur invoque le caractère prématuré de la demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2023, au motif qu'il pourrait seulement être délivré après le 31 décembre 2023, il y a lieu de relever que 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 dont se prévaut la partie défenderesse ne dispose pas que le certificat ne peut pas être délivré en cours d'année lorsque le contrat de travail vient à cesser en cours d'année, tel le cas en l'espèce.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en communication du certificat de rémunération de l'année 2023 et afin de garantir l'exécution de cette condamnation, il y a lieu de l'assortir d'une astreinte de 50.- euros par jour de retard.

Quant aux demandes reconventionnelles

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer, sur base des trois accords conclus entre les parties au même moment que le contrat de travail, le montant de 10.210,28.- euros qui correspond au montant dû par le salarié après déduction des montants d'ores et déjà retenus sur ses salaires.

La partie demanderesse sur reconvention soutient encore que PERSONNE1.) a été en absence injustifiée en date du 31 janvier 2024, de sorte qu'il lui appartiendrait d'indemniser l'employeur de la perte subie de ce fait, à savoir le montant de 642.- euros correspondant à la perte du chiffre d'affaires. A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au montant de 256.- euros qui correspond au salaire perçu pour huit heures de travail non prestées.

En ce qui concerne la demande en condamnation au montant de 10.210,28.- euros, le tribunal rappelle que les trois accords sur lesquels la société SOCIETE1.) se base à l'appui de cette demande ont été déclarés nuls par le tribunal, de sorte que la demande de chef est à rejeter.

Le requérant s'oppose à la demande en remboursement du montant de 642.- euros respectivement 256.- euros réclamé pour cause d'absence injustifiée de PERSONNE1.) en date du 31 janvier 2024. Le requérant conteste avoir été absent de manière injustifiée à cette date.

Il est de principe qu'en présence d'un contrat de travail écrit régulier, l'exécution du travail est présumée et il incombe à la partie qui se prévaut de

l'inexécution de ce contrat de travail pour refuser le paiement des salaires réclamés par l'autre partie, donc à l'employeur, de prouver que son salarié n'a pas travaillé (cf. C.S.J., 27 mai 2014, n °39490).

A l'appui de sa demande la société SOCIETE1.) se base sur un document intitulé « TIMESHEET ». Ce document établi au nom de PERSONNE1.) fait état, pour le mois de janvier 2024, d'un jour « out of office ».

Face aux contestations du requérant, le tribunal considère que ce document n'est pas de nature à prouver une absence injustifiée du requérant à la date du 31 janvier 2024. En effet, il s'agit d'un document fabriqué par les soins de l'employeur qui n'est pas contresigné par le salarié.

En outre, la fiche de salaire du mois de janvier 2024 renseigne un temps de travail de 173 heures de PERSONNE1.).

Au vu des développements qui précèdent, cette demande reconventionnelle est également à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire

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.

Elle ne s'applique cependant qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération, telle qu'une indemnité pour congés non pris (C.S.J., 7 juillet 2011, n° 37348 ; C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

Le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement qu'en ce qui concerne la condamnation à la délivrance du certificat de rémunération.

Quant à la demande respective des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Les deux 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.

Les deux parties étant restées en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure formulées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de la décision intervenue, il n'y a pas lieu de déclarer le jugement commun à la société SOCIETE2.).

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 ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande tendant à la communication du certificat de rémunération de l'année 2023 et qu'il chiffre sa demande en remboursement des montants illégalement retenues au montant de 23.997,08.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

d é c l a r e la requête nulle pour cause de libellé obscur en ce qui concerne les demandes de PERSONNE1.) relatives aux arriérés de salaire, à l'indemnité pour congé non pris et à l'indemnité équivalente à la valeur des chèques repas ;

r e j e t t e le moyen du libellé obscur pour le surplus ;

r e ç o i t la requête pour le surplus ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétent pour statuer sur les demandes tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire lancée par l'employeur suivant acte d'huissier de justice du 16 mai 2024 et à l'interdiction des retenues sur base de l'Accord conclu entre parties ;

d é c l a r e la demande tendant à l'annulation de l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg*, de l'accord dénommé *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* et de l'accord dénommé *Wage Transfer Agreement* fondée ;

partant **a n n u l e** l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg*, l'accord dénommé *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* et l'accord dénommé *Wage Transfer Agreement ;*

d i t la demande en communication de la fiche de salaire du mois de janvier 2024 non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande en communication du certificat de rémunération de l'année 2024 fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) le certificat de rémunération de l'année 2024 dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision sous peine d'une astreinte de 50.- euros par jour de retard, limitée au montant de 250.- euros ;

d i t non fondées les demandes reconventionnelles relatives au paiement des montants de 10.218,28.- euros et 642.- euros respectivement 256.- euros ;

partant en déboute ;

d i t non fondée la demande respective des en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

d i t qu'il n'y a pas lieu de déclarer le présent jugement commun à la société SOCIETE2.) ;

f a i t m a s s e des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société SOCIETE1.) 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:

Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

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

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