

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 1517/2023
E-TREF-42/23

ORDONNANCE

rendue le vendredi, 14 juillet 2023 en matière de référé travail par Annick EVERLING, juge de paix directeur à Esch-sur-Alzette, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, assistée de la greffière Joëlle GRETHEN,

en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal du Travail

dans la cause entre:

PERSONNE1., demeurant à L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - , comparant par Maître Melissa DE ARAUJO DIAS, en remplacement de Maître Pierre-Marc KNAFF, avocats à Esch-sur-Alzette,

et:

la **société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - , comparant par Maître Anka THEISEN, en remplacement de Maître Radu DUTA, avocats à Luxembourg.

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 11 avril 2023.

Conformément à l'article 943 du Nouveau Code de procédure civile, les parties furent convoquées par la voie du greffe à l'audience publique du 23 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée à la demande des parties au 27 juin 2023, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A l'appel de la cause à cette audience, les mandataires des parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi, la Présidente du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique extraordinaire de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l' o r d o n n a n c e

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 11 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S devant le président du tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour s'entendre condamner à lui payer une provision de 1.574,49.- euros à titre d'arriérés de salaire couvrant la période du 6 septembre 2022 au 24 octobre 2022, avec les intérêts légaux de retard à partir du 27 octobre 2022, jour de la mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à l'essai, elle a été au service de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S à partir du 6 septembre 2022 en qualité de « technicienne de surface ». Suivant courrier recommandé du 13 octobre 2022, elle a été renvoyée de ses fonctions pendant la période d'essai pour faute grave avec effet au 24 octobre 2022.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir que son ancien employeur lui resterait toujours redevable d'un solde de salaire de (72 heures redevables X 14,0580 €=) 1.012,17.- euros pour la période du 6 septembre 2022 au 30 septembre 2022 et de (40 heures redevables X 14,0580 €=) 562,32.- euros pour la période du 1^{er} octobre 2022 au 24 octobre 2022, soit au total 1.574,49.- euros.

La société SOCIETE1.) SARL-S résiste à la demande adverse au motif qu'il existerait des contestations sérieuses en cause.

Elle fait valoir qu'en septembre 2022, la requérante n'aurait presté que 80 heures de travail pour lesquelles elle aurait été rémunérée.

Pendant la période du 3 octobre au 7 octobre 2022, PERSONNE1.) aurait été absente de son poste de travail sans autorisation ni justification, -raison pour laquelle elle aurait suivant courrier du 13 octobre 2022 procédé à son licenciement pour faute grave-, de sorte qu'elle n'aurait pas droit au paiement d'un salaire pour la susdite période. A partir du 10 octobre 2022 au 21 octobre 2022, elle aurait été en congé de maladie dûment justifié et aurait touché son salaire pour la période en question.

PERSONNE1.) réplique qu'au mois de septembre 2022, elle aurait été à la disposition de la société défenderesse mais que celle-ci lui aurait uniquement fourni du travail à concurrence de 80 heures. A cet égard, elle renvoie à l'article 4 de son contrat de travail qui dispose toutefois que « *La durée de travail est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours. L'horaire de travail normal est entre 8.00 heures et 22.00 heures, sur base de 8 heures journalières. Il pourra cependant varier en fonction des besoins et sur ordre de l'employeur.* »

En ce qui concerne la période du 3 octobre au 7 octobre 2022, PERSONNE1.) soutient qu'elle aurait effectué des travaux de nettoyage pour le compte de la société défenderesse auprès de plusieurs clients.

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* ».

Quant à l'arriéré de salaire du mois de septembre 2022 :

L'article L. 221-1 al. 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.* »

Le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu'il est présumé avoir presté, sauf à l'employeur qui entend payer un salaire moindre, d'établir les absences du salarié dont il fait état pour justifier une retenue de salaire. (CSJ 7e 28.05.2002, GUNDL c/ Helmut KANNEN, n °rôle 26219)

Par ailleurs la nature synallagmatique du contrat de travail exige de l'employeur de mettre effectivement le salarié en mesure de travailler.

Le salarié qui est resté à la disposition de l'employeur est fondé à lui réclamer son salaire même si le travail n'a pas été effectivement accompli, l'employeur ayant l'obligation de lui procurer le travail convenu et il ne pourrait être dispensé de son obligation qu'à la condition d'établir que l'absence du travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure.

Or en l'espèce, la société défenderesse est restée en défaut de rapporter une telle preuve de sorte qu'au vu des dispositions légales précitées, des renseignements fournis en cause et des pièces versées au dossier dont notamment le contrat de travail écrit, l'obligation au paiement de l'arriéré de salaire du mois de septembre 2023 ne paraît, en l'espèce, pas sérieusement contestable pour le montant réclamé de (72 heures X 14,0580 €=) 1.012,17.- euros.

Quant à l'arriéré de salaire du mois d'octobre 2022 :

La contestation sérieuse 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* ».

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

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

En l'espèce, une telle preuve ne résulte pas des éléments du dossier dont le juge des référés peut avoir égard de sorte que l'obligation au paiement de l'arriéré de salaire du mois d'octobre 2022 ne paraît, en l'espèce, pas sérieusement contestable pour le montant réclamé de (40 heures X 14,0580 €=) 562,32.- euros bruts.

En effet, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter 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 ouvrier les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement à faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de faire droit aux demandes provisionnelles d'PERSONNE1.) et de lui allouer à titre d'arriérés de salaire des mois de septembre et d'octobre 2022 la somme totale réclamée de (1.012,17 €+ 562,32 € =) 1.574,49.- euros bruts.

Par ces motifs:

le juge de paix directeur, Annick EVERLING, siégeant comme présidente 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, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en dernier ressort,

r e n v o i e les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision ;

r e ç o i t la demande d'PERSONNE1.) en la forme ;

d i t sa demande en obtention d'une provision non sérieusement contestable à concurrence de 1.574,49.- euros bruts du chef d'arriérés de salaire couvrant la période du 6 septembre 2022 au 24 octobre 2022,

en conséquence,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S à payer de ce chef à PERSONNE1.) la somme de 1.574,49.- euros bruts, sous réserve de déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, le 11 avril 2023, jusqu'à solde,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S aux frais de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette, le quatorze juillet deux mille vingt-trois et Nous avons signé avec le greffier.