

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1388/2023

E-TRAV-86/22

### **Audience publique du 4 juillet 2023**

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 Daniel CRAVATTE, avocat à Diekirch,

et :

**la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Céline CORBIAUX, avocat à Luxembourg

-----

#### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2022, 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 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience les parties furent entendues en leurs explications et conclusions.

Le tribunal du travail 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 31 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer à titre d'indemnité de congé non pris le montant de 2.823,52.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 31 mars 2022, date de la fin des relations contractuelles entre parties, sinon à compter du 5 avril 2022, date de la mise en demeure, sinon à compter du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.080,49.- euros à titre d'arriérés de salaires non payés au mois de mars 2022, déduit de manière illégale par l'employeur, avec les intérêts au taux légal à compter du 31 mars 2022, date de la fin des relations contractuelles entre parties, sinon à compter du 5 avril 2022, date de la mise en demeure, sinon à compter du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Finalement, elle a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

### Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que par contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 30 avril 2020 elle a été engagée en tant que *secrétaire administratif* par la société anonyme SOCIETE1.) SA à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.

En date du 17 février 2022 la requérante a notifié à la société anonyme SOCIETE1.) SA la résiliation du contrat de travail avec un préavis d'un mois, de sorte que le contrat de travail a pris fin le 31 mars 2022.

Bien que ses congés aient été accordés par l'employeur pendant la période du 14 au 31 mars 2022, elle n'aurait pas pu bénéficier de ces jours de congé, alors qu'elle se serait trouvée en état d'incapacité de travail du 2 au 31 mars 2022.

Néanmoins, l'employeur aurait comptabilisé sur la fiche de salaire du mois de mars 2022 112 heures de congé.

Elle réclame dès lors, en application de l'article L.233-12 du Code du travail, paiement du montant de 2.823,52.- euros (112 x 25,21).

En outre, l'employeur aurait procédé à une déduction de 1.080,48.- euros sur son salaire du mois de mars 2022 au motif de prétendues fautes professionnelles commises par elle.

Ces fautes sont contestées, de sorte que la requérante réclame encore paiement du montant de 1.080,48.- euros.

La société anonyme SOCIETE1.) SA conteste les demandes adverses et prétend qu'il y ait eu un accord entre parties que la requérante prend ses congés au cours de la période de préavis, de sorte que l'article L.233-11 du Code du travail ne saurait s'appliquer en l'espèce. Elle doute encore de la réalité de l'état d'incapacité de travail invoqué par PERSONNE1.).

En ce qui concerne la retenue sur salaire, la partie défenderesse explique qu'étant donné que le salaire du mois de mars 2022 était le dernier salaire versé à la requérante, elle n'avait d'autre choix que de retenir de ce salaire l'intégralité du montant dû par celle-ci, en raison des fautes professionnelles commises.

Finalement, la partie défenderesse conteste encore le bienfondé de la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

#### Motifs de la décision

##### ➤ Quant à l'indemnité pour jours de congé non pris

Le tribunal constate que par courrier du 17 février 2022, PERSONNE1.) a notifié à l'employeur sa démission avec préavis, tout en précisant que le préavis court du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2022.

Par courrier du 21 février 2022, l'employeur informe la requérante qu'il a pris acte de sa démission et lui propose de prendre le solde de ses congés du 14 au 31 mars 2022. PERSONNE1.) a donné son accord avec cette façon de procéder en contresignant ledit courrier du 21 février 2022.

Par trois certificats médicaux successifs PERSONNE1.) a été déclarée incapable de travailler du 2 au 10 mars 2022, du 11 au 18 mars 2022 ainsi que du 19 au 31 mars 2022.

Elle explique que du fait de son état d'incapacité de travail elle n'a pas pu bénéficier de ses congés, de sorte qu'elle réclame actuellement paiement des 112 heures de congé décomptés par l'employeur sur la fiche de salaire du mois de mars 2022.

Le tribunal rappelle qu'en application de l'article L.233-11 du Code du travail si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Force est de constater que ce texte ne fait aucune distinction entre les périodes normales de travail et les périodes de préavis. Le fait que les parties avaient convenu que le congé serait pris au cours de la période de préavis ne saurait dès lors porter à conséquence.

En outre, il y a encore lieu de noter que l'employeur qui estime que son salarié lui a remis un certificat de complaisance peut, pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée, demander à son salarié de se soumettre à une visite médicale supplémentaire que le salarié ne peut refuser sans motifs valables.

Or, l'employeur n'a pas fait usage de cette possibilité, de sorte que l'incapacité de travail, dont l'employeur n'allègue pas qu'elle n'était pas justifiée par un certificat médical, ne saurait être remise en cause.

Au vu des développements qui précèdent, la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris est dès lors fondée pour le montant réclamé de 2.823,52.- euros (112 x 25,21).

➤ Quant aux arriérés de salaire

Il résulte des éléments du dossier que la société anonyme SOCIETE1.) SA a retenu au moment du paiement du salaire du mois de mars 2022 le montant de 1.080,49.- euros.

La partie défenderesse explique avoir procédé à cette retenue sur le salaire de PERSONNE1.) en raison d'une faute professionnelle commise par elle. Dans la mesure où le salaire du mois de mars 2022 était le dernier salaire payé à la requérante, l'employeur aurait été obligé de retenir un montant supérieur au 10% prévu par l'article L.224-3 du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste toute faute dans son chef de nature à permettre à l'employeur de procéder à une retenue sur salaire.

Le tribunal rappelle qu'en application de l'article L.224-3 du Code du travail *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires 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.*

*Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avances au sens du point 4 ci-dessus.*

Compte tenu du point 2 du prédit article, et face aux contestations de PERSONNE1.), il y a lieu de déterminer si la requérante a commis une faute de nature à justifier la retenue effectuée par la société anonyme SOCIETE1.) SA.

En effet, aux termes de l'article L.121-9 du Code du travail, « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

Par conséquent, la responsabilité du salarié pour les pertes et les dommages subis par l'employeur n'est engagée que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde caractérisée, c'est-à-dire une faute soit intentionnelle, soit une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Il incombe dès lors à l'employeur de rapporter la preuve que son salarié a commis soit un acte volontaire, délibéré, soit une négligence grave, c'est-à-dire un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé, qui lui a causé un préjudice. Par ailleurs, il lui appartient d'établir la réalité du dommage qui l'a amené à procéder à la retenue litigieuse.

En l'espèce, force est de constater qu'abstraction faite de la circonstance que l'employeur a retenu plus que les 10% prévus à l'article L.224-3, il reste en défaut de rapporter la preuve tant de la commission par PERSONNE1.) d'un acte volontaire, délibéré, ou d'une négligence grave, que de la réalité du préjudice allégué.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la retenue sur le salaire du mois de mars 2022 n'était pas justifiée, de sorte que la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.080,49.- euros est justifiée.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

PERSONNE1.) conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Eu égard aux éléments du dossier il serait inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Au vu de la nature de l'affaire, des soins qu'elle requiert et des difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 500.- euros.

**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,**

**r e ç o i t** la requête en la forme ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité pour jours de congé non pris fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 2.823,52.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 mai 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à la retenue illégale sur le salaire du mois de mars 2022 fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 1.080,49.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 mai 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros de ce chef ;

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à tous les 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 FICKINGER, 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.*