

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1938/23  
E-TRAV-28/22

## **Audience publique du 16 octobre 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 D-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l.**, 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 Chiara DI PRIMIO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 février 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 21 mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2022.

Suite à quatre refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 septembre 2023.

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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 21 février 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., 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 le montant de 3.847,70 € du chef d'une retenue illégale effectuée sur son salaire de mai 2020, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore une indemnité de procédure de 1.000 € 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.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 21 janvier 2013, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Category Manager », son dernier poste ayant été celui de « Category Manager Full ».

Elle explique qu'en raison de complications durant sa grossesse, son médecin allemand lui a prescrit en date du 29 avril 2019 un arrêt de travail (interdiction de travailler) pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 25 juin 2019, soit jusqu'à la veille du début de son congé de maternité à partir du 26 juin 2019.

La requérante fait valoir que ledit certificat a été transmis le jour même à l'employeur, ce dernier ayant procédé au paiement du salaire de mai 2019 sur base d'une fiche de salaire confirmant l'existence d'une incapacité de travail dans son chef.

PERSONNE1.) expose ensuite que ce n'est qu'en date du 3 juillet 2019 que la société défenderesse l'a informé - sans autre précisions, ni justificatifs - que la CNS n'avait pas reconnu le certificat du 29 avril 2019, l'employeur lui ayant toutefois proposé au vu du « *contexte médical avéré* » de fournir un nouveau certificat afin de bénéficier de l'intégralité de ses droits.

La requérante explique ainsi qu'un nouveau certificat a été communiqué à l'employeur dès le 17 juillet 2019 (en réalité : le 19 juillet 2019, date du certificat).

Elle explique finalement que malgré un échange de messages dans le cadre duquel l'employeur lui indiquait, par courriel du 4 mars 2020, qu'il n'allait pas demander le remboursement du salaire payé pour mai 2019, ledit salaire a finalement été imputé sur sa rémunération de mai 2020 à hauteur de la somme de 3.847,70 € bruts.

Considérant qu'il s'agit là d'une retenue illégale ne rentrant pas dans le cadre des dispositions de l'article L.224-3 du Code du travail, la requérante réclame la condamnation de son employeur à lui payer le montant de 3.847,70 € à titre de solde de son salaire de mai 2020.

Elle conteste plus particulièrement toute faute et toute négligence grave au sens des articles L.224-3 et L.121-9 du Code du travail. Elle conteste encore tout refus de la CNS d'accepter son certificat, l'employeur n'ayant versé aucune pièce à cet égard.

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

Elle explique en effet que la salariée a indûment touché son salaire de mai 2019 et elle considère que c'est de manière légale qu'elle a déduit ce salaire de la rémunération due pour le mois de mai 2020.

En ce qui concerne tout d'abord l'existence d'un paiement indu, la société défenderesse fait valoir :

- que le certificat censé justifier l'absence de la salariée à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019 ne constitue pas un certificat au sens de l'article L.121-6 du Code du travail, ledit document n'attestant ni de son incapacité de travail, ni de sa durée prévisible ;
- que la requérante n'ayant dès lors pas justifié son absence par la production d'un certificat en bonne et due forme, elle s'est rendue coupable d'une absence injustifiée du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 11 juin 2019, le 12 juin 2019 (et non le 26 juin 2019) constituant le début de son congé de maternité ;
- qu'en juin 2019, la CNS a refusé la prise en charge de l'absence au motif que le certificat transmis n'était pas valable, l'employeur ayant ainsi décidé de suspendre le paiement du salaire de juin 2019 qui venait à échéance ;
- que c'est à tort que la salariée prétend que l'employeur aurait renoncé au remboursement du salaire de mai 2019, la société défenderesse ayant uniquement tenté de trouver un arrangement

en proposant à sa salariée de garder ledit salaire en contrepartie de sa renonciation au salaire impayé de juin 2019 ;

- que cette proposition n'ayant jamais été acceptée, elle est devenue caduque de sorte que l'employeur est en droit de réclamer le montant indûment payé.

En ce qui concerne ensuite la légalité de la retenue effectuée, la société défenderesse fait valoir :

- que la salariée a commis une faute, respectivement une négligence grave en remettant à l'employeur un certificat non valable ;
- que ce comportement fautif a causé un dommage à l'employeur, dont le montant correspond au salaire indument payé ;
- que la retenue ayant dès lors été effectuée dans le respect des dispositions de l'article L.224-3 du Code du travail, la demande est à rejeter.

A titre subsidiaire et à supposer que la salariée puisse prétendre au paiement de son salaire de mai 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. conclut à la « *compensation judiciaire sur base de la répétition de l'indu* » de sorte « à éviter une restitution réciproque des montants dus » de part et d'autre.

Elle se réfère à cet égard aux articles 1235 et 1376 du Code civil.

En tout état de cause, elle réclama la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

### **Motifs de la décision :**

Il est constant en cause que PERSONNE1.) se trouve aux services de la société défenderesse depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013.

Suivant certificat du 29 avril 2019 du gynécologue Dr. med. PERSONNE2.) de Traben-Trarbach (D), que la société défenderesse ne conteste pas avoir reçu le même jour, la salariée a informé son employeur de ce qui suit :

« *Bei der o.g. Patientin besteht ein totales, individuelles Arbeitsverbot vom 01.05.19 bis einschl. 25.06.19.  
Beginn des Mutterschutzes : 26.06.2019  
Errechner Entbindungstermin : 07.08.2019* ».

Suivant fiche de salaire du mois de mai 2019, l'employeur a payé à sa salariée le montant brut de 3.847,70 € à titre de salaire dudit mois en y indiquant la mention « maladie ».

Par courrier du 3 juillet 2019, l'employeur informe la salariée de ce que la CNS n'aurait pas reconnu la dispense de travail lui soumise.

Dans ce même courrier, il lui propose « *compte tenu du contexte médical avéré* » de fournir un nouveau certificat médical pour la période litigieuse afin de lui permettre de bénéficier de l'intégralité de ses droits.

Suivant certificat du même gynécologue du 19 juillet 2019, la salariée informe l'employeur de ce qui suit :

*« Bei der o.g. Patientin bestanden eine vorzeitige Wehentätigkeit mit Frühgeburtsbestrebungen.*

*Da es bei der Weiterführung der Arbeitstätigkeit zu einer Gefährdung der werdenden Mutter und des Kindes gekommen wäre, wurde ein totales Beschäftigungsverbot vom 01.05.19 bis zum 25.06.19 (Beginn des Mutterschutzes) erstellt ».*

Suivant courrier électronique du 4 mars 2020, l'employeur informe la requérante de ce qu'il considérait son absence du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 11 juin 2019 comme étant injustifiée.

Par ce même courrier, il l'informe de qu'il était d'accord à renoncer au remboursement du salaire payé pour le mois de mai 2019 en contrepartie de la renonciation de la salariée à réclamer son salaire pour la période du 1<sup>er</sup> au 11 juin 2019.

Ladite proposition n'ayant pas été acceptée - la salariée l'a au contraire implicitement refusé en réclamant le paiement de son salaire de juin 2019 suivant courrier de son syndicat du 18 mars 2020 – l'employeur a retenu sur la fiche de salaire du mois de mai 2020 le montant brut de 3.847,70 € correspondant au salaire payé pour mai 2019.

Il y a finalement lieu de préciser que bien que la prédite fiche de salaire fait état d'une régularisation du salaire de mai 2019 *en faveur* de la requérante, il résulte d'un courrier de l'employeur entré au greffe du tribunal en cours de délibéré qu'aucune régularisation n'a été effectuée. C'est donc bien l'intégralité du salaire brut de mai 2019 qui a été retenu sur le salaire de mai 2020.

#### Quant à la légalité de la retenue :

La salariée considère que la retenue de 3.847,70 € effectuée sur son salaire de mai 2020 constitue une retenue illégale.

L'employeur conteste le caractère illégal de la retenue, cette dernière ayant pu être effectuée conformément aux dispositions de l'article L.224-3.

Il se réfère à cet égard à l'existence d'un dommage occasionné par la faute ou la négligence grave de la salariée qui ne lui aurait pas communiqué de certificat médical en bonne et due forme.

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.

Au vu de l'argumentation de l'employeur, celui-ci entend justifier la retenue par référence à la deuxième hypothèse de l'article L.224-3 du Code du travail visant la faute du salarié.

Il y a encore lieu de rappeler qu'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 ».*

Il en résulte qu'afin de pouvoir aboutir dans son argumentation, l'employeur doit prouver une faute lourde ou une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol. Il doit encore prouver un dommage ainsi qu'un lien causal entre le comportement du salarié et le préjudice allégué.

Or, le tribunal considère que le paiement du salaire effectué par l'employeur sur base d'un certificat lui soumis ne saurait dégénérer en dommage imputable à une faute de la salariée par le seul fait que ledit certificat n'a pas été reconnu par la CNS.

Ceci est d'autant plus vrai que malgré les contestations de la requérante, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. n'a pas versé la prétendue décision de refus de la CNS, les explications afférentes de l'employeur restant dès lors au stade de pure allégation.

S'il est encore vrai que le certificat soumis par la requérante ne saurait valoir « dispense de travail » au sens de l'article L.334-1 et suivants du Code du travail pour ne pas avoir été établi sur avis conforme du médecin du travail, il n'en reste pas moins que l'employeur s'est vu informer par la salariée de la raison et de la durée prévisible de son absence justifiée par des raisons de santé, le « Beschäftigungsverbot » prévu en droit allemand, quoique non transposable en droit luxembourgeois, étant établi sur base de considérations médicales liées à l'état de grossesse de la femme enceinte.

Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à PERSONNE1.) de s'être rendue coupable d'une absence injustifiée, la circonstance que le médecin allemand ait erronément fixé le début du congé de maternité au 26 juin 2022 (soit six semaines avant la date présumée de l'accouchement, ce qui correspond à la « Mutterschutzfrist » applicable en Allemagne) devant rester sans incidence à cet égard.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer fondée de sorte qu'il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à la requérante le montant de 3.847,70 € à titre de solde de salaire du mois de mai 2020.

La requérante n'ayant pas autrement justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur ce montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à l'argumentation subsidiaire de l'employeur :

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. conclut à la « *compensation judiciaire sur base de la répétition de l'indu* ».

PERSONNE1.) n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande, ni en termes de recevabilité, ni par rapport au fond.

La compensation judiciaire réclamée par l'employeur impliquant nécessairement l'existence de créances réciproques, le tribunal admet que la demande de la société défenderesse comporte implicitement mais nécessairement une demande en condamnation de la salariée à hauteur du montant prétendument touché de manière indu, soit un montant de 3.847,70 € payé par l'employeur à titre de salaire de mai 2019, ainsi que la compensation de ce montant avec le montant identique au paiement duquel l'employeur a été ci-avant condamné du chef du solde de salaire du mois de mai 2020.

L'action en répétition de l'indu trouve son fondement dans l'article 1235 du Code civil qui pose le principe que « *tout paiement suppose une dette et ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition* ». La répétition de l'indu est régie par les articles 1376 à 1381 du Code civil.

L'article 1376 du Code civil oblige à restitution « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû* ».

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution, partant à l'employeur.

La répétition exige d'abord un paiement, c'est-à-dire la remise d'une chose ou d'une somme d'argent. Ce paiement n'a pas été contesté en l'espèce.

Elle exige ensuite que la chose payée ne soit pas due. En cas de répétition de l'indu objectif, tel qu'en l'espèce, la preuve d'une erreur du « solvens » n'est pas exigée. Celui-ci n'a d'autre preuve à rapporter que celle de l'existence d'un paiement indu, c'est-à-dire d'un paiement sans cause (en ce sens : Cour d'appel, 23 mai 2001, 32, 139).

La société défenderesse fait valoir à cet égard que le salaire de mai 2019 n'était pas dû en raison de l'absence injustifiée de PERSONNE1.).

Or, il a été ci-avant retenu que la salariée ne saurait se voir reprocher une absence injustifiée, l'employeur ayant été dûment informé de la raison et de la durée prévisible de l'absence de la salariée, justifiée par des raisons de santé.

Il s'ensuit qu'en l'absence d'autres arguments, la demande reconventionnelle est à rejeter.



Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, le même sort est à réserver à la demande reconventionnelle de l'employeur.

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.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

**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 demande en la forme ;

**d i t** la demande en paiement du solde de salaire du mois de mai 2020 fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. de payer à PERSONNE1.) la somme de 3.847,70 € bruts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 21 février 2022, jusqu'à solde ;

**d o n n e a c t e** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

**d i t** sa demande en répétition de l'indu non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.*