

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 2214/2023
E-TRAV-70/23

Audience publique du 14 novembre 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 L-ADRESSE1.),

- *partie demanderesse initiale et partie défenderesse sur opposition* -
comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 initiale et partie demanderesse sur opposition* -
comparant par Maître Pierre-Alain HORN, en remplacement de Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocats à la Cour, les deux demeurant à Differdange,

Faits:

Par requête entrée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 12 mai 2023, la société anonyme SOCIETE1.) SA a relevé opposition contre le jugement no 835/2023 du 2 mai 2023 rendu par le tribunal de ce siège contradictoirement à l'égard de PERSONNE2.) et par défaut à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA et en premier ressort et dont le dispositif est conçu comme suit :

« Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant par défaut à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA et contradictoirement à l'égard de PERSONNE2.) et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

dit la demande de PERSONNE2.) relative à l'indemnité pour jours de congé non pris fondée ;

partant ***condamne*** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE2.) la somme de 10.105,34.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 mars 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE2.) en communication des documents sociaux partiellement fondée ;

partant ***condamne*** la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE2.) ses fiches de salaires des mois d'octobre et novembre 2022, son certificat de travail ainsi que son certificat de rémunération de l'année 2022 endéans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50.- euros par jour de retard et par document, limitée au montant de 250.- euros par document ;

dit la demande de PERSONNE2.) en communication du formulaire U1 non fondée ;

partant en déboute ;

dit la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant ***condamne*** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE2.) le montant de 350.- euros de ce chef ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne la condamnation à l'indemnité pour jours de congé non pris ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance. »

Par courrier émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 juin 2023, date à laquelle l'affaire a été refixée à la demande des parties au 17 octobre 2023, date à laquelle l'affaire a été utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs explications. Le tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu

le jugement

qui suit:

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date 16 mars 2023, PERSONNE2.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA, devant le Tribunal du Travail de ce siège, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer le montant de 10.105,34.- euros à titre d'indemnité de congé non pris.

Il a encore demandé au tribunal d'enjoindre à la partie défenderesse de lui communiquer les fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2022, le formulaire U1, le certificat de travail et le certificat de rémunération pour l'année 2022, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard et par document.

Le requérant a encore conclu à l'exécution provisoire du jugement et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par un jugement n°835/2023 rendu par défaut à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA en date du 2 mai 2023, le tribunal de travail a déclaré fondée la demande de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et a condamné la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer au requérant le montant de 10.105,34.- euros, avec les intérêts légaux à compter du 16 mars 2023 jusqu'à solde.

En outre, la société anonyme SOCIETE1.) SA a été condamnée à remettre à PERSONNE2.) ses fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2022, son certificat de travail et son certificat de rémunération pour l'année 2022, endéans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'astreinte de 50.- euros par jour de retard et par document. L'astreinte a été limitée au montant de 250.- euros par document.

Le même jugement a ordonné l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation à l'indemnité de congé non pris et a condamné la société anonyme SOCIETE1.) SA au paiement d'une indemnité de procédure de 350.- euros et à tous les frais et dépens de l'instance.

Par requête entrée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 12 mai 2023, la société anonyme SOCIETE1.) SA a relevé opposition contre le jugement no 835/2023 du 2 mai 2023 rendu par défaut à son égard par le tribunal de ce siège.

Ledit jugement du 2 mai 2023 a été notifié à la société anonyme SOCIETE1.) SA le 4 mai 2023.

L'opposition est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai de la loi.

Il y a dès lors lieu de statuer à nouveau conformément à l'article 91 du nouveau code de procédure civile.

Moyens des parties

PERSONNE2.) explique avoir été au service de la partie défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 février 2020. La relation de travail entre parties aurait pris fin en date du 29 novembre 2022.

A la fin de la relation contractuelle il aurait encore disposé d'un solde de 520,09 heures de congé que l'employeur aurait refusé de rémunérer.

PERSONNE2.) précise que sa fiche de salaire du mois de septembre 2022 affichait 485,43 heures de congé non pris, auxquelles il y aurait lieu d'ajouter le congé non pris au cours des mois d'octobre et novembre 2022, soit 2 x 2, 16 jours, respectivement 2 x 17,33 heures de congé.

Au regard du taux horaire fixé au montant de 19,43.- euros, le requérant conclut à la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 10.105,34.- euros $[[485,43 + (2 \times 17,33)] \times 19,43]$.

PERSONNE2.) soutient encore que la société anonyme SOCIETE1.) SA serait restée en défaut de lui fournir les fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2022, le formulaire U1, le certificat de travail et le certificat de rémunération pour l'année 2022.

La société anonyme SOCIETE1.) SA conclut à l'irrecevabilité sinon au non-fondé des demandes formulées en soutenant que PERSONNE2.), d'une part était associé à hauteur de 50% de la société, de sorte qu'il ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination à l'égard de l'employeur et que, d'autre part, il aurait été régulièrement en état d'incapacité de travail, de sorte qu'il n'aurait effectué aucune prestation de travail effectif et ne saurait dès lors prétendre à un quelconque solde de congé.

Dans la mesure où il n'était pas salarié de la société, il ne saurait prétendre à la délivrance de fiches de salaire, de certificat U1, de certificat de travail ou encore de certificat de rémunération.

Elle sollicite encore, à titre reconventionnel, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

➤ Quant à la qualité de salarié de PERSONNE2.)

Pour apprécier s'il y a existence ou absence du lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention intervenue entre parties et les obligations qui en découlent, mais encore tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats (cf. Guide pratique du droit du travail, M. Feyereisen, p.7).

Il appartient en principe au salarié demandeur, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail et donc de la subordination juridique, d'établir cette existence.

Mais, inversement, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

La subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur envers le salarié, à savoir dans l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié.

Dans ce contexte, le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

En l'espèce, la partie requérante se réfère à un contrat daté du 3 février 2020 portant sur les trois éléments constitutifs d'un contrat de travail, à savoir la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination, ainsi que sur les fiches de salaires et son affiliation auprès des organismes de sécurité sociale.

Les parties étant en l'espèce en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme qui a été exécuté par la société anonyme SOCIETE1.) SA par la délivrance de fiches de salaire mentionnant le nombre d'heures de travail et son affiliation aux organismes de sécurité sociale, il appartient à la société anonyme SOCIETE1.) SA, qui soutient que PERSONNE2.) a uniquement été associé de la société sans prêter le moindre travail, de prouver le caractère fictif du contrat de travail.

Or, la société défenderesse ne verse aucune pièce au débat de nature à prouver le caractère fictif du contrat de travail.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer PERSONNE2.) se trouvait dans un lien de subordination à l'égard de son employeur.

➤ Quant au paiement de l'indemnité pour jours de congé non pris

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE2.) conclut à la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.105,34.- euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris.

A l'appui de sa demande il se base sur la fiche de salaire du mois de septembre 2022 affichant un solde de congé non pris de 485,43 heures auquel il y aurait

lieu d'ajouter le congé auquel il pourrait prétendre au cours des mois d'octobre et novembre 2022.

La partie défenderesse n'a pas formulé d'observations quant au montant réclamé par PERSONNE2.).

Le tribunal constate au vu des explications fournies et des pièces versées que le requérant peut en effet prétendre au paiement de 520,09 (485,43 + 2 x 17,33) heures de congé non pris.

Il est de principe que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités porte 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 salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Aux termes des fiches de salaire versées le salaire horaire brut s'élève au montant de 19,43.- euros.

Par conséquent la demande de PERSONNE2.) du chef de l'indemnité pour jours de congé non pris est fondée pour le montant réclamé de 10.105,34.- euros (520,09 x 19,43).

Quant à la demande tendant à communication des documents sociaux

A l'audience des plaidoiries PERSONNE2.) explique qu'à la fin de son contrat de travail, l'employeur ne lui a remis ni ses fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2022, ni le formulaire U1, le certificat de travail ou encore le certificat de rémunération de l'année 2022.

Il demande dès lors au tribunal d'enjoindre à la société anonyme SOCIETE1.) SA de lui transmettre ces documents sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard et par document.

La délivrance des fiches de salaires est une obligation découlant du contrat de travail, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande et de condamner l'employeur à délivrer à PERSONNE2.) ses fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2022 dans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement à intervenir.

En ce qui concerne la demande relative à la délivrance du formulaire U1 il y a lieu de rappeler que l'article L.521-10 (2) du Code du travail dispose que : *« les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives. »*

En effet le formulaire U1 permet au travailleur frontalier qui a perdu son emploi au Luxembourg, de justifier les périodes travaillées au Luxembourg pour pouvoir bénéficier le cas échéant des indemnités de chômage dans son pays de résidence. Dans la mesure où PERSONNE2.) réside au Grand-Duché de Luxembourg et qu'il n'a pas demandé l'allocation d'une indemnité de chômage, il y a lieu de rejeter cette demande.

En l'absence de toute preuve quant à la remise d'un certificat de travail, conformément à l'article L.125-6 du Code du travail, il y a lieu de faire droit à la demande afférente du requérant et de condamner l'employeur à lui délivrer le certificat de travail dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement.

En ce qui concerne la demande relative à la délivrance du certificat de rémunération de l'année 2022, il y a lieu de rappeler qu'en application des dispositions de 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, l'employeur doit délivrer à son salarié qui le demande un certificat de salaire.

Etant donné que l'employeur est resté en défaut d'établir qu'il a respecté cette obligation, il y a lieu de faire droit à la demande afférente de PERSONNE2.) et de condamner l'employeur à lui délivrer le certificat de rémunération de l'année 2022 dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement.

Afin de garantir l'exécution des prédites condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte de 50.- euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant limité à 250.- euros par document.

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.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Par conséquent, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation à l'indemnité de congé non pris.

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

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits justifiés, il convient de déclarer fondée sa demande en indemnité de procédure à concurrence du montant de 350.- euros.

Au vu de l'issue du litige la demande de la société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

Par ces motifs,

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

r e ç o i t l'opposition de la société anonyme SOCIETE1.) en la forme ;

m e t à n é a n t le jugement du tribunal de ce siège n° 835/2023 du 2 mai 2023, statuant par défaut à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA et statue à nouveau ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d i t la demande de PERSONNE2.) 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 PERSONNE2.) la somme de 10.105,34.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 mars 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE2.) en communication des documents sociaux partiellement fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE2.) ses fiches de salaires des mois d'octobre et novembre 2022, son certificat de travail ainsi que son certificat de rémunération de l'année 2022 endéans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50.- euros par jour de retard et par document, limitée au montant de 250.- euros par document ;

d i t la demande de PERSONNE2.) en communication du formulaire U1 non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure 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 PERSONNE2.) le montant de 350.- euros de ce chef ;

d i t non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

o r d o n n e l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne la condamnation à l'indemnité pour jours de congé non pris ;

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 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.