

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 131/24  
E-TRAV-99/23

## **Audience publique du 15 janvier 2024**

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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, 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 Arzu AKTAS, avocat à Esch-sur-Alzette,

### **Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 6 avril 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 15 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 25 septembre 2023.

Après une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 11 décembre 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,

### **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 avril 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 3.602,52 € du chef d'une retenue illégale sur salaire, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore un montant de 1.000 € à titre d'indemnité de procédure 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.

A l'audience publique du 11 décembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir sa demande.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle :

- pour l'hypothèse où la retenue pratiquée devait être déclarée illégale, la condamnation de la requérante à lui payer un montant de 3.713,01 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice causé ;
- une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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

PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 2 avril 2012, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Responsable administrative ».

Elle explique avoir démissionné de son poste de travail au moyen d'un préavis expirant le 30 septembre 2022.

Elle reproche actuellement à l'employeur d'avoir retenu sur son salaire du mois de septembre 2022 un montant de 3.602,52 € à titre d'« *indemnité de rupture anticipée* » du contrat de leasing de son nouveau véhicule de service.

PERSONNE1.) considère cette retenue comme étant illégale, l'indemnité en question ne tombant pas sous les dispositions de l'article L.224-3 du Code du travail.

A l'appui de sa demande, la requérante fait tout d'abord valoir qu'elle n'a conclu aucun contrat de leasing.

Elle précise ensuite que si elle disposait certes d'un véhicule de service, elle n'a toutefois jamais été sollicitée par son employeur et elle n'a jamais refusé de transférer ce véhicule de leasing auprès de son nouvel employeur.

Elle indique encore que le contrat de travail ne prévoyait pas le sort dudit véhicule en cas de rupture de la relation contractuelle entre parties, l'employeur ayant d'ailleurs eu l'habitude, en cas de départ d'un salarié, d'attribuer le véhicule concerné à un autre membre du personnel.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que le véhicule concerné a été commandé deux ans avant sa démission de sorte qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir accepté sa livraison avant de démissionner.

Elle estime finalement que l'employeur ne saurait lui refuser de quitter l'entreprise en raison de l'existence d'un contrat de leasing, ceci revenant à restreindre sa liberté de démissionner.

Dans ces circonstances, la requérante considère qu'elle n'a commis aucune faute ou négligence grave et elle estime que la charge d'une quelconque indemnité de rupture ne saurait lui être imputée, la retenue pratiquée étant dès lors illégale et la société défenderesse étant partant à condamner à lui rembourser le montant retenu de 3.602,52 €.

Pour ce même motif, elle s'oppose à la demande reconventionnelle formulée par l'employeur à l'audience.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère à titre principal que les conditions de l'article L.224-3 sont données, le montant retenu correspondant au préjudice subi par l'employeur suite au comportement fautif de la requérante.

A titre subsidiaire, elle demande de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 3.713,01 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi suite à ce même comportement fautif.

A l'appui de son argumentation, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir qu'en date du 10 juin 2022, la salariée a reçu, à sa demande et pour remplacer

son véhicule en fin de course, un nouveau véhicule de service que l'employeur a financé au moyen d'un leasing.

La société défenderesse considère qu'en acceptant ce véhicule et en engageant ainsi son employeur pour une nouvelle durée de trois ans - alors qu'il résulte du dossier qu'elle avait pris sa décision de quitter l'entreprise déjà trois semaines avant sa démission du 30 juin 2022 - PERSONNE1.) a fait preuve d'un manque de cohérence fautif constituant au moins une légèreté blâmable.

Elle explique encore que suite à sa démission, la salariée a refusé de transférer le contrat de leasing à son nouvel employeur.

La société défenderesse considère que ces comportements de la salariée tombent sous l'application de l'article L. 121-9 du Code du travail de sorte qu'ils justifient la retenue opérée, sinon la demande reconventionnelle formulée au vu du préjudice causé.

Elle expose en effet que suite à la résiliation du contrat de leasing, elle s'est vu facturer des frais à hauteur de la somme de 3.713,01 € par la société de leasing SOCIETE2.).

L'employeur estime qu'il s'agit-là d'un préjudice dont la seule cause est la démission de la salariée.

#### **Motifs de la décision :**

Le litige a trait au préjudice que la société défenderesse affirme avoir subi, suite à la démission de PERSONNE1.), du fait de la résiliation anticipée du contrat de leasing portant sur le véhicule que la salariée s'était vu mettre à disposition.

Il résulte en effet des déclarations concordantes des parties à l'audience que nonobstant le silence du contrat de travail, qui ne prévoit pas la mise à disposition d'un véhicule de service, la requérante disposait bien d'un tel véhicule, financé au moyen d'un leasing souscrit par l'employeur, ladite voiture figurant d'ailleurs sur les fiches de salaire de PERSONNE1.) en tant qu'avantage en nature.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal permettent en effet de retenir:

- que suivant courrier électronique de l'entreprise SOCIETE2.), l'employeur s'est vu informer le 2 juin 2022 de la livraison prochaine d'un nouveau véhicule (pièce n°4 de Maître Arzu AKTAS) ;
- que ce message a été transféré à la salariée en date du 3 juin 2022 ;
- que le 10 juin 2022, la requérante s'est vue remettre contre signature ce véhicule en sa qualité de conductrice (pièce n°2 de Maître Arzu AKTAS) ;
- que vers la même époque, la salariée a annoncé à l'employeur qu'elle envisageait de quitter l'entreprise (pièce n°13 de Maître Arzu AKTAS) ;
- que cette démission n'a toutefois été notifiée que suivant courrier du 30 juin 2022, soit après l'échec des discussions ayant trait à l'augmentation de salaire revendiquée par la requérante ;

- que suivant courrier du 2 septembre 2022, soit environ un mois avant la fin du préavis, la société défenderesse s'est vue confirmer par la société SOCIETE2.) sa demande d'arrêt anticipée du leasing relatif audit véhicule et s'est vue informer de l'application d'une indemnité de rupture de 3.428,08 € (pièce n°7 de Maître Arzu AKTAS) ;
- que suite à son approbation en date du 13 septembre 2022 des modalités de résiliation, elle s'est vu facturer le 10 octobre 2022 la somme totale de 3.713,01 € HT, dont l'indemnité de rupture litigieuse à hauteur d'un montant de 3.602,52 € ;
- que par courrier électronique du 23 septembre 2022 et à l'approche de la fin du préavis s'écoulant le 30 septembre 2022, l'employeur a finalement demandé à PERSONNE1.) de restituer le véhicule à la société SOCIETE2.), demande à laquelle la salariée semble avoir obtempéré le jour même.

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

Il résulte des fiches de salaire communiquées en cause que suite à la démission de PERSONNE1.), l'employeur a procédé sur sa rémunération de septembre 2022 à une retenue de 3.602,52 € avec la référence « *Indemnité rupture anticipée leasing* ».

Les parties sont en désaccord sur la légalité de ladite retenue.

Il convient de rappeler à cet égard que l'employeur ne peut effectuer des retenues sur la rémunération d'un salarié que dans les cas limitativement énumérés.

L'article L.224-3 du Code du travail dispose ainsi que :

*« 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.

L'employeur ayant fait état d'un préjudice causé par le comportement fautif de sa salariée, il y a lieu d'admettre qu'il a entendu se référer à la deuxième hypothèse visée par l'article L. 224-3.

Il y a dès lors lieu de déterminer si PERSONNE1.) a commis une faute de nature à justifier la retenue effectuée.

A cet égard, il y a lieu de se référer aux dispositions de l'article L. 121-9 du Code du travail aux termes duquel :

*« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par les actes volontaires ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice ».*

Il en découle que 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 la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de rapporter la preuve que la requérante 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. Il lui appartient encore d'établir la réalité des dégâts ainsi que lien causal entre la faute alléguée et le préjudice invoqué.

Or, cette preuve n'est pas établie.

En effet, les éléments avancés par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ne permettent pas de retenir dans le chef de PERSONNE1.) l'existence d'un acte volontaire, délibéré, ni même d'une négligence grave dont la salariée devait admettre qu'elle allait causer un préjudice à l'employeur.

S'il résulte ainsi certes des faits ci-avant exposés que le contrat de leasing a été souscrit par l'employeur et que le véhicule a été remis à la salariée à la même époque où cette dernière a annoncé son départ éventuel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'a en revanche pas contesté que le véhicule concerné avait été commandé bien avant.

Elle n'a par ailleurs pas mis en doute les déclarations adverses en ce qui concerne la procédure habituelle d'attribution des véhicules et elle n'a fourni aucune explication sur les raisons l'ayant amené, dans le cas spécifique de la requérante, à ne pas maintenir le contrat leasing suite à son départ.

Or, l'indemnité de résiliation ne résulte pas tant de la démission de la salariée que de la décision de la société défenderesses de résilier ledit contrat de sorte qu'en l'absence de tout argument de nature à justifier pareille résiliation, l'employeur doit seul en supporter les conséquences.

Ceci est d'autant plus vrai que la société défenderesse n'a ni établi son droit d'exiger la reprise dudit contrat par le nouvel employeur de la requérante, ni avoir effectivement réclamé pareille reprise, l'employeur ayant au contraire expressément demandé à PERSONNE1.) de retourner le véhicule à la société SOCIETE2.).

Abstraction faite dès lors de la circonstance que la retenue effectuée dépasse la limite de 10% prévue à l'article L.224-3 et que le montant qui en fait l'objet ne résulte pas du courrier d'SOCIETE2.) du 2 septembre 2022 mais n'apparaît que sur la facture du 10 octobre 2022 - de sorte qu'au moment de la retenue en date du 3 octobre 2022 (date d'établissement de la fiche de salaire), l'employeur ne disposait pas d'une créance certaine - la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'a pas prouvé que les conditions d'application pour procéder à la retenue litigieuse étaient données.

Ladite retenue est dès lors à qualifier d'illégale de sorte que la demande en remboursement de PERSONNE1.) est à déclarer fondée et qu'il y a partant lieu de condamner l'employeur à payer à son ancienne salariée le montant de 3.602,52 €.

La requérante n'ayant pas versé le récépissé de dépôt de sa mise en demeure du 18 octobre 2022, les intérêts légaux sur le montant dû ne courent qu'à partir de la demande en justice.

#### Quant à la demande reconventionnelle :

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame, à titre subsidiaire et dans l'éventualité du caractère illégal de la retenue pratiquée, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer sur base de l'article L. 121-9 du Code de travail le montant de 3.713,01 € du chef des frais lui facturés par la société SOCIETE2.).

A l'appui de sa demande, elle verse une facture du 10 octobre 2022.

La société défenderesse n'a pas donné d'explications en ce qui concerne la différence entre la retenue pratiquée (3.602,52 €) et le montant réclamé de manière reconventionnelle (3.713,01 €).

Il résulte toutefois du document versé qu'outre l'indemnité de rupture illégalement retenue sur le salaire de PERSONNE1.), l'employeur s'est vu facturer un montant



de 10,72 € à titre de « *frais de remise en état* » du véhicule, ainsi qu'un montant supplémentaire de 8,06 € du chef du décompte kilométrique.

L'employeur n'ayant pas expliqué en quoi ces frais seraient de nature à constituer, conformément à l'article L. 121-9 du Code du travail, un préjudice résultant d'un acte volontaire ou d'une négligence grave de la salariée, il ne saurait les réclamer à requérante.

En ce qui concerne les frais de résiliation anticipée et en l'absence de disposition contractuelle concernant l'avantage en nature et le sort à réserver au véhicule concernée en cas de résiliation du contrat de travail (transfert du leasing au nouvel employeur / reprise du contrat au nom du salarié / prise en charge d'éventuel frais), il y a lieu de renvoyer aux développements effectués dans le cadre de la demande principale de sorte que la demande reconventionnelle est à rejeter.

#### Quant aux indemnités de procédure :

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

La requérante ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

#### 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 ;**

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

la **dit** fondée ;

partant,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.602,52 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 avril 2023, jusqu'à solde ;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ses demandes reconventionnelles ;

les **dit** non fondées ;

en déboute ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

**ordonne** l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffière,*

*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.*