

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1504/23  
E-TRAV-229/20

### Audience publique du 13 juillet 2023

Dans la cause entre:

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Nora HERRMANN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques du 1<sup>er</sup> et du 8 juin 2023,

et:

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.-F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 186371, représentée aux fins de la présente instance par Maître Jean-Luc PUTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques du 1<sup>er</sup> et du 8 juin 2023.

---

### Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 décembre 2020 par Maître Nora HERRMANN, avocat, demeurant professionnellement à Luxembourg, au nom et pour compte de PERSONNE1.), 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 14 janvier 2021.

A l'appel de la cause à cette audience, la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.-F. Kennedy, immatriculée

au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 186371, représentée aux fins de la présente instance par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, se présenta pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. et sollicita la fixation de l'affaire pour plaidoiries.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 10 juin 2021 du tribunal du travail de céans.

Par message fax daté du 5 mai 2021 mais envoyé en date du 6 mai 2021, la mandataire ad litem de PERSONNE1.) sollicita la remise de l'affaire pour les raisons plus amplement spécifiées dans ledit courrier.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 9 décembre 2021.

Par message fax du 7 décembre 2021, la mandataire ad litem de PERSONNE1.) sollicita une nouvelle remise de l'affaire; l'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 2 juin 2022.

Par message fax du 28 mars 2022, Maître Louis BERNS, préqualifié, informa le tribunal que la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, déposait son mandat pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

Par courrier daté du 19 mai 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. informa le tribunal que suite au départ en retraite de son précédent mandataire, elle devait chercher un nouvel avocat pour assurer la défense de ses intérêts; elle sollicita en conséquence la remise de l'affaire.

L'affaire fut ainsi refixée à l'audience publique du 8 décembre 2022.

Par message fax du 12 octobre 2022, Maître Jean-Luc PUTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, informa le tribunal que la défense des intérêts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. était désormais assurée par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.-F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 186371, représentée aux fins de la présente instance par lui-même.

Par message fax du 22 décembre 2022, Maître Nora HERMMANN, avocat à la Cour, sollicita la remise de l'affaire en raison de la communication d'une note de plaidoiries volumineuse par la partie adverse.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue à la demande de la partie requérante.

PERSONNE1.) comparut par Maître Nora HERRMANN, préqualifiée, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Jean-Luc PUTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, en

remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications, moyens et demandes.

L'audience n'étant plus utile, l'affaire fut remise à l'audience publique du tribunal du travail du 8 juin 2023 pour continuation des débats.

A l'appel de la cause, PERSONNE1.) comparut par Maître Nora HERRMANN, préqualifiée, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Jean-Luc PUTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, en remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs répliques et dupliques.

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 datée du 30 octobre 2020 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 7 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir:

- constater qu'il se trouvait en télétravail entre le 16 mars et le 4 mai 2020 et non pas en situation de chômage partiel;
- constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. lui doit son salaire normal pour la période du 16 mars au 30 avril 2020;
- constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. lui doit son salaire normal pour la durée de son préavis;
- condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer un montant net de 17.228,06 € au titre d'arriérés de salaires, avantages et allowances, le tout sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux tels que de droit, sinon, à titre subsidiaire et pour autant que le tribunal concluait à la non-redevance d'une allowance pour la période de préavis, condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer un montant net de 16.328,06 € au titre d'arriérés de salaires, avantages et allowances, le tout sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux tels que de droit;
- condamner l'employeur à lui payer un montant net de 934,31 € au titre des jours de congés non pris pour l'année 2020, le tout sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux tels que de droit;
- condamner l'employeur à lui payer un montant brut de 15.870,64 € au titre des jours de congés non pris pour les années précédentes, le tout sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux tels que de droit;

- condamner l'employeur à lui payer un montant de 2.243,20 € au titre de remboursement des cessations sur salaires indues concernant les 4 tickets restaurants et l'ordinateur portable, avec les intérêts légaux tels que de droit;
- condamner l'employeur à lui payer un montant de 4.000 € au titre du préjudice moral et
- condamner l'employeur à délivrer au requérant le certificat de rémunération de l'année 2020, sous peine d'astreinte.

PERSONNE1.) réclamait encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait finalement à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

### **Moyens, arguments et demandes des parties**

A l'appui de ses demandes, PERSONNE1.) expose qu'il avait été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013 en qualité de « salarié-directeur » en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 14 décembre 2012.

Il relate qu'il touchait une rémunération mensuelle brute de 12.257,24 €, augmentée d'une *allowance* mensuelle nette de 450 €. Il indique qu'il bénéficiait en outre de la mise à disposition d'un véhicule, équivalant à un avantage en nature suivant l'article 4.3 du contrat de travail, dont le loyer mensuel s'élevait à 733,30 €.

Il indique que par courrier recommandé daté du 14 août 2020, il avait résilié son contrat de travail moyennant un préavis de 2 mois prenant cours le 15 août 2020 pour se terminer le 14 octobre 2020.

Il affirme que son employeur avait fallacieusement refusé de lui payer son salaire normal à partir du 16 mars 2020 jusqu'au 4 mai 2020 inclus sous prétexte que le salarié se trouvait en chômage partiel; PERSONNE1.) affirme au contraire qu'il se trouvait en télétravail.

PERSONNE1.) soutient qu'il n'avait été informé qu'en date du 4 mai 2020, à l'occasion d'un entretien téléphonique, qu'il avait été placé en chômage partiel avec effet rétroactif à partir du 16 mars 2020, de sorte qu'il avait continué jusqu'au 4 mai 2020 à prêter son travail ordinaire (conformément aux instructions de l'administrateur-délégué reçues en date du 22 mars 2020) à partir son domicile selon les horaires normaux en télétravaillant. Il affirme que son placement avec effet rétroactif en chômage partiel ne correspondait à aucune réalité.

Il relate plus particulièrement qu'en date du 22 mars 2020, son employeur l'avait informé qu'il devait télétravailler dès le lendemain en raison des recommandations gouvernementales dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-

19. Il affirme encore qu'en date du 4 mai 2020, à l'occasion d'un entretien téléphonique, son employeur l'avait informé de son placement en chômage partiel avec effet rétroactif au 16 mars 2020. Il indique finalement qu'en date du 15 mai 2020, son employeur lui adressa un courriel qui lisait « *Notre société a été reconnue éligible au chômage partiel pour un certain nombre de salariés. Si vous recevez cet email, c'est que vous êtes vous-même personnellement concerné(e) par cette procédure de chômage* » ; par le même courriel, son employeur l'invitait à une entrevue lors de laquelle il devait présenter des « *timesheets dûment remplies pour la période du 1<sup>er</sup> avril à ce jour* », alors que, jusqu'à ce jour-là, il avait toujours travaillé de manière autonome sans besoin de justifier de son emploi du temps par des relevés d'activité. Il soutient qu'en date du même 15 mai 2020, son employeur lui coupa d'ailleurs l'accès à sa boîte mail professionnelle ainsi qu'à son téléphone portable professionnel, ce qui rendait très difficile l'établissement des timesheets sollicités par l'employeur. Il affirme finalement qu'en date du 18 mai 2020, son employeur avait interdit à ses salariés tout contact avec lui.

PERSONNE1.) soutient, contrairement aux affirmations de la partie adverse, que la question du chômage partiel n'avait pas été abordée lors des conférences téléphoniques auxquelles il avait pu participer durant le mois de mars 2020. Il explique ainsi que la réunion du 20 mars 2020 avait uniquement pour but de discuter de la manière dont le personnel gérait la crise sanitaire. Il affirme que lors de cette discussion, aucune dispense de travailler pour le personnel n'avait été envisagée, discutée voire annoncée. Il conteste le contenu des attestations testimoniales produites par son ancien employeur afin d'établir la teneur de cette réunion pour n'être ni pertinentes ni concluantes. Il en sollicite encore le rejet alors qu'il ressort de l'examen des différentes attestations qu'elles sont rédigées en des termes identiques sinon largement similaires, partant pour avoir été rédigées de la même plume.

Il conteste encore les explications de son employeur selon lesquelles il aurait introduit la demande d'admission au bénéfice du chômage partiel dès le mois de mars 2020, faute d'être étayées par le moindre élément probant.

Il conteste également que le chômage partiel emporte suspension du contrat de travail.

En ce qui concerne la réalité du travail presté à partir du 16 mars 2020, PERSONNE1.) soutient qu'en présence d'un contrat de travail écrit régulier, l'exécution du travail était présumée et qu'il incombait la partie qui se prévalait de l'inexécution de ce contrat de travail pour refuser le paiement des salaires réclamés par l'autre partie, donc à son ancien employeur, de prouver que la prestation de travail caractéristique n'a pas été fournie.

Pour le surplus, il se prévaut des *time sheets* dressés par ses soins.

PERSONNE1.) relate à cet égard que malgré la remise des relevés du temps de travail lors d'une réunion en date du 22 mai 2022, son employeur en contesta le contenu, tout en reconnaissant malgré tout que « *les besoins du service ont engendré un certain nombre (en quantité négligeable) de demandes de travail effectif qui vous ont été adressées sur la période pour laquelle nous avons,*

*initialement, prévu de vous placer en chômage partiel* ». Il en déduit que l'employeur l'avait effectivement placé en chômage partiel de manière rétroactive, ce qui serait « *strictement et explicitement interdit par l'Adem* ».

Il fait valoir que le fait pour l'employeur de contester le contenu des relevés de temps de travail démontrait la mauvaise foi de l'employeur alors que ces *time sheets* avaient été établis à la demande expresse de l'employeur.

Il se prévaut également d'un certain nombre d'échanges de courriels (versés par son mandataire en pièces 34 à 39) afin d'établir qu'il avait continué son travail ordinaire, et plus particulièrement la recherche de candidats potentiels. Il affirme qu'il résultait encore de ces échanges qu'il avait été régulièrement consulté par ses collègues et son supérieur hiérarchique, ce qui démontrait également la réalité de la prestation d'un travail pour son employeur.

PERSONNE1.) se prévaut encore d'une attestation testimoniale d'un dénommé PERSONNE2.) afin d'établir la prestation de son travail selon les horaires normaux pendant la période dont s'agit.

Il affirme en outre que le fait que son employeur a pourvu immédiatement à son remplacement démontrait à suffisance que les missions qui lui incombait continuaient à devoir être assurées même lors des périodes de chômage partiel.

Il estime en conséquence que pour les mois de mars 2020 et d'avril 2020, il peut prétendre à la rémunération mensuelle brute telle que convenue dans le contrat de travail.

Selon le dernier état de ses conclusions tel qu'il ressort d'un décompte versé lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, PERSONNE1.) réclame paiement d'un montant de 4.456,96 € au titre de la rémunération brute pour la période du 16 au 31 mars 2020 ainsi que d'un montant de 10.863,84 € au titre de la rémunération brute du mois d'avril 2020, chaque fois sous déduction des indemnités de chômage partiel perçues.

Il y a lieu de préciser ici qu'aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait affirmé ne pas réclamer de rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> au 4 mai 2020 inclus.

Il convient de lui donner acte de la modification de sa demande.

En ce qui concerne la période du préavis, c'est-à-dire à partir du 15 août 2020, PERSONNE1.) affirme qu'il pouvait également prétendre à paiement du salaire convenu dans le contrat de travail et non pas à l'indemnité de chômage partiel. Il fait valoir qu'en l'absence de preuve que le bénéfice du chômage partiel avait été accordé à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., les salariés se trouvaient dispensés de travailler et l'employeur leur était partant redevable du salaire intégral tel que convenu dans le contrat de travail.

Il réclame, selon le dernier état de ses conclusions tel qu'il ressort du décompte présenté lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, paiement des montants suivants:

- pour la période du 15 au 31 août 2020, un montant brut de 6.128,62 €, sous déduction d'une indemnité de chômage partielle perçue d'un montant de 5.354,98 €;
- pour le mois de septembre 2020, un montant de 12.257,24 €, sous déduction d'une indemnité de chômage partielle perçue d'un montant de 5.354,98 €;
- pour la période du 1<sup>er</sup> au 15 octobre 2020, un montant brut de 6.128,62 €, sous déduction d'une indemnité de chômage partielle perçue d'un montant de 2.418,38 €.

Il convient de lui donner acte de la modification de sa demande,

PERSONNE1.) réclame encore le remboursement des montants retenus par son employeur sur son salaire en vertu d'une cession sur les salaires en paiement des frais de leasing du véhicule mis à sa disposition.

Il soutient que la décision de l'employeur de faire supporter au salarié les frais de leasing du véhicule mis à sa disposition, constitutifs d'un avantage en nature, pendant la période de chômage partiel équivaut à une modification substantielle du contrat de travail qui ne lui a pas été notifiée dans les conditions prévues par la loi. Il affirme au contraire qu'il a droit au véhicule selon les conditions initialement prévues dans le contrat de travail ensemble la convention de mise à disposition du véhicule signée entre parties. Il en déduit que son employeur n'était pas autorisé à pratiquer une cession sur son salaire et à retenir sur son salaire le montant des loyers.

Il estime en tout état de cause que la clause invoquée par l'employeur pour mettre les frais du leasing à charge du salarié en cas de suspension du contrat de travail devait être considérée comme abusive, ce d'autant plus qu'il avait déjà subi une baisse importante de ses revenus du fait qu'il touchait uniquement les indemnités de chômage partiel.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) fait valoir que l'article de la convention de mise à disposition du véhicule invoquée par l'employeur à l'appui de son argumentation (à savoir l'article 3.1) ne s'appliquait que dans les hypothèses visées expressément par ladite disposition (à savoir un congé sans solde, un congé de maternité, un congé parental et un congé de maladie prolongé), de sorte qu'il pouvait prétendre à l'avantage en nature.

Il argumente encore qu'une retenue sur le salaire du fait des loyers du véhicule mis à charge du salarié n'était pas autorisée par les dispositions du code du travail.

En dernier ordre de subsidiarité, PERSONNE1.) fait valoir que la convention s'interprète contre celui qui stipule, à savoir l'employeur.

Il demande en tout état de cause la production forcée des décomptes de leasing relatifs au véhicule mis à sa disposition dressés par la société de leasing.

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de (263,99 + 652,64 + 733,30 + 733,30 + 733,30 +733,30 + 733,30 + 331,17=) 4.914,30 €

PERSONNE1.) affirme pareillement que pour les périodes du 16 mars 2020 au 30 avril 2020 et pour la période du 15 août 2020 jusqu'au 14 octobre 2020, il pouvait prétendre au paiement de son *allowance* mensuelle, faute d'être placé en chômage partiel. Il donne à considérer que cette *allowance* lui avait été payée depuis 5 ans et avait dès lors acquis le degré de généralité et de fixité requis pour constituer un droit acquis.

Il réclame, selon le dernier état de ses conclusions tel qu'il ressort du décompte présenté lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, de ce chef paiement des montants suivants:

- 1 <sup>er</sup> au 16 mars 2020:	174,19 €
- avril 2020:	412,50 €
- août 2020:	225 €
- septembre 2020:	450 €
- 1 <sup>er</sup> au 15 octobre 2020:	225 €

soit au total 1.486,69 €

Si PERSONNE1.) déclarait initialement réclamer paiement d'un montant de 934,31 € au titre du solde de l'indemnité de congés non pris pour l'année 2020, motif pris que l'employeur s'était trompé dans la détermination des cotisations sociales et des retenues fiscales obligatoires, il déclare renoncer à ce chef de la demande lors des débats en audience publique du 8 juin 2023.

Il convient de lui en donner acte.

Il affirme néanmoins pouvoir prétendre à paiement d'un montant de 15.870,64 € en indemnisation de 28 jours de congés (soit 224 heures de congés) acquis durant les années précédentes mais non encore pris à la fin de la relation de travail. A l'appui de sa demande, il se fonde plus particulièrement sur un message daté du 7 mai 2020 que lui avait fait parvenir PERSONNE3.), *executive assistant* auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.. Il donne à considérer que son employeur ne disposait pas d'un système informatique de gestion des congés, mais que les congés étaient gérés dans un fichier Excel que l'employeur pouvait accéder librement pour y apporter des modifications.

A titre subsidiaire, il demande à voir enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de produire les fiches de demandes de congés pour les années 2019 et 2020 sous peine d'une astreinte de 150 € par jour de retard.

Si, sur le décompte présenté par lui lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, PERSONNE1.) avait réclamé également un poste dénommée « *Avantage en nature dû* », il renonce à ce chef de la demande lors des débats en audience publique du 8 juin 2023.

Il convient de lui en donner acte

Il réclame encore paiement d'un montant de 43,20 € retenu indûment par l'employeur en remboursement de chèques-repas sur le solde de congés non pris pour l'année 2020 selon la fiche périodique versée en cause. Il estime en effet qu'il pouvait prétendre aux chèques repas pour le mois de mars 2020 alors qu'il se trouvait en télétravail, faute pour l'employeur de l'avoir informé de sa mise en chômage partiel.

PERSONNE1.) conteste également le mérite de la retenue de 2.200 € effectuée par l'employeur sur le solde de congés non pris de l'année 2020 selon la fiche non-périodique versée en cause du fait de la « *Non remise de matériel IT mis à disposition* ». Il soutient, d'une part, que l'ordinateur mis à sa disposition en 2013 avait été restitué à son employeur (qui lui avait d'ailleurs mis à disposition une tablette en échange). Il argumente, d'autre part, que l'évaluation de la valeur du matériel informatique dont s'agit, devenu désuet depuis longtemps, était manifestement surfaite. Il soutient finalement que d'un point de vue comptable l'ordinateur dont s'agit devait être amorti depuis longtemps.

PERSONNE1.) relate encore qu'en raison du comportement jugé malveillant de l'employeur, il avait subi un important préjudice moral. Il rappelle qu'il avait dû chercher in extremis en pleine pandémie de Covid-19 un nouvel emploi. Il affirme encore qu'en raison du comportement de son employeur pendant la période de chômage technique, il avait subi une baisse significative de ses revenus, amplifiée par le refus de l'employeur de lui payer certains avantages en nature tels l'*allowance*, par la décision de mettre à sa charge le loyer de la voiture pourtant mise à sa disposition par l'employeur, par les retenues indûment faites par l'employeur sur le salaire et par la cession opérée. Il donne à considérer que ses revenus représentaient les seuls revenus de son ménage, qu'il a 3 enfants à charge et que sa famille s'était retrouvée dans une situation financière délicate en raison des agissements de son ancien employeur. Il réclame paiement d'un montant de 4.000 € en indemnisation du préjudice moral ainsi subi.

Selon le décompte versé par PERSONNE1.) lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2020, il réclame encore paiement d'une indemnité de préavis équivalant à deux mois de salaires.

PERSONNE1.) conteste en outre l'indemnité de procédure telle que présentée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) offre de prouver par l'audition de 5 témoins les faits suivants :

*« En date du 20 mars 2020, Mesdames PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), ainsi que Messieurs PERSONNE1.) et PERSONNE7.) ont été invités à participer à un conference call organisé par l'employeur SOCIETE1.) Sàrl, en la personne du gérant unique, Monsieur PERSONNE8.).*

*Ce conference call devait servir pour l'employeur à faire le point avec ses salariés sur la gestion de la crise sanitaire par chacun (disposition de matériel et infrastructure IT pour télétravail).*

*Aucun membre de la délégation du personnel n'était présent ni représenté lors de cette conférence.*

*Lors de cette conférence, Monsieur PERSONNE8.) a informé ses salariés du dépôt d'une demande en octroi du chômage partiel « pour une vingtaine de salariés ». Il a toutefois omis d'informer ses salariés s'ils étaient dispensés ou non de toute prestation de travail jusqu'à l'acceptation ou le refus de celle-ci. Au contraire, il a décidé et confirmé par message électronique de Madame PERSONNE3.) deux jours plus tard, soit le 22 mars 2020, de placer les salariés en télétravail et ce jusqu'à nouvel ordre et surtout jusqu'à la décision sur le sort de la demande.*

*Il a été d'usage interne pour chaque conference call, un secrétaire était mandaté pour dresser un rapport. Toutefois, il semble qu'aucun rapport n'a été dressé lors du conference call du 20 mars 2020.*

*Depuis le 20 mars 2020, sinon à partir du 22 mars 2020, jour de l'information du placement en télétravail, Monsieur PERSONNE1.) a presté son travail depuis la maison, faute d'instruction contraire indiquant une dispense voire un arrêt de son travail.*

*Pendant cette période, Monsieur PERSONNE1.) a été sollicité à plusieurs reprises par Monsieur PERSONNE8.) ou par d'autres membres de l'équipe interne.*

*En date du 30 avril 2020, la demande d'octroi du chômage partiel a prétendument été accueillie favorablement. C'est alors qu'en date du 4 mai 2020, Monsieur PERSONNE8.) a informé Monsieur PERSONNE1.) de l'accord ainsi que du fait qu'il était placé en chômage partiel rétroactivement au 20 mars 2020.*

*Par courriel du 15 mai 2020, Monsieur PERSONNE1.) a reçu instruction de préparer des timesheets reprenant les prestations exécutées entre le 20 mars et le 4 mai 2020.*

*Le même jour, son accès à sa boîte mail a été coupé par l'employeur.*

*En date du 18 mai 2020, Monsieur PERSONNE8.) a envoyé un courriel à ses salariés leur interdisant toute prise de contact avec Monsieur PERSONNE1.).*

*Par ailleurs et de manière générale, la société SOCIETE1.) Srl ne disposait pas d'un système de ressources humaines interne dans lequel les congés étaient enregistrés et comptabilisés automatiquement. L'employeur se servait, à ce titre, d'un document Excel.*

*Il a été d'usage que le congé de Monsieur PERSONNE1.) pouvait être reporté d'année en année ».*

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève en premier lieu l'incompétence du tribunal pour connaître des questions liées aux retenues basées sur une cession de salaire et des contestations afférentes et plus particulièrement aux retenues relatives au véhicule de fonction. Elle affirme que ces retenues ont été effectuées en vertu d'une convention de cession sur salaire au sens de la loi du 11 février 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ; elle met plus particulièrement en exergue l'article 7.1 de la convention de mise à disposition du véhicule selon laquelle le salarié cède à l'employeur la portion cessible de ses rémunérations qu'il touche auprès de l'employeur ou qu'il touchera auprès d'employeurs futurs pour toute somme qu'il doit ou devra à l'employeur en application de ladite convention. Elle affirme qu'en vertu de l'article 1<sup>er</sup> alinéa 5 du nouveau code de procédure civile, le juge de paix est exclusivement compétent pour connaître des contestations nées de l'exécution des cessions portant sur des rémunérations de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève encore l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître des contestations de PERSONNE1.) quant aux modalités de calcul des cotisations sociales qui relèveraient en vertu de l'article 454 du Code de la sécurité sociale du Conseil arbitral de la sécurité sociale respectivement du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste la version des faits telle que présentée par PERSONNE1.).

Elle rappelle que la décision de mettre certains salariés, dont le requérant, en chômage partiel était intervenue dès le début de la situation de crise sanitaire, période de grande incertitude. Elle relate qu'en raison du développement pandémique et des mesures prises par le gouvernement afin d'endiguer la propagation du virus, le mécanisme du chômage partiel avait été généralisé de manière à ce que le plus grand nombre d'entreprises puisse en bénéficier. Elle affirme plus particulièrement qu'au printemps 2020, au début de l'état de crise et dans l'attente de la mise en place de procédures administratives adéquates, les entreprises étaient autorisées à mettre leurs salariés en chômage partiel, avec validation ultérieure par l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Elle soutient d'ailleurs qu'elle avait fait tout son possible pour déposer le plus rapidement possible un dossier et pour obtenir des informations sur l'avancée de la procédure administrative.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient plus particulièrement que:

- en date du 13 mars 2020, les salariés ont été invités à retourner à leur domicile ;
- en date du 16 mars 2020, elle informa individuellement chacun des salariés de la mise en place par le gouvernement d'un mécanisme de chômage partiel et que l'entreprise entreprendra les démarches nécessaires;
- en date du 19 mars 2020, PERSONNE1.) fut informé que son employeur entreprenait des démarches pour être admis au bénéfice du chômage partiel;
- en date du 20 mars 2020, l'employeur fit parvenir aux autorités une demande de chômage partiel pour la période du 16 au 31 mars 2020;

- en date du même jour, PERSONNE1.) participait à une conférence téléphonique lors de laquelle la demande en admission au bénéfice du chômage partiel avait été discutée;
- en date du 23 mars 2020, elle demanda à PERSONNE1.) ainsi qu'à une autre salariée de contacter les autres salariées afin de vérifier leurs conditions de travail;
- en date du 27 mars 2020, elle relança l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
- en date du même jour, elle informait lors d'une conférence téléphonique l'ensemble du personnel des démarches entreprises en vue de l'admission au chômage partiel pour la période du 16 mars 2020 au 31 mars 2020 et pour le mois d'avril 2020;
- que lors de cette même conférence téléphonique, il avait été précisé que tout le personnel administratif était concerné par la procédure de chômage partiel, sauf tâches ponctuelles;
- en date du 15 avril 2020, elle relança de nouveau l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
- en date du 30 avril 2020, le président de la délégation fut informé de l'acceptation de la demande en obtention du chômage partiel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme ainsi, contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), que ce dernier avait été informé dès le mois de mars 2020 des démarches entreprises par l'employeur en vue de l'admission au bénéfice du régime du chômage et de la mise en arrêt de l'activité de l'entreprise et non pas uniquement à partir du 4 mai 2020.

L'employeur rappelle qu'en raison de son statut hiérarchique élevé, PERSONNE1.) avait été associé aux discussions relatives au chômage partiel. Il affirme encore, attestations testimoniales à l'appui, que PERSONNE1.) avait participé aux conférences téléphoniques des 20 mars 2020, 23 mars 2020 et 27 mars 2020, lors desquelles les démarches entreprises à cet effet ont été exposées et discutées et lors de laquelle les salariés ont été informés de leur mise au chômage partiel avec dispense de la prestation du travail, sauf besoins spécifiques auquel cas il serait fait appel à leurs services.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande à voir procéder à l'audition des auteurs des attestations testimoniales par voie d'enquête.

A titre encore plus subsidiaire, elle offre de prouver par l'audition de 5 témoins les faits suivants :

*« Le 13 mars 2020, l'ensemble des salariés ont été invités à retourner à leur domicile, sans être invités à y effectuer une prestation de travail.*

*PERSONNE1.) a été connecté et à participé aux entrevues en distanciel (conference calls) en date des 20 mars 2020, 23 mars 2020 et 27 mars 2020 lors desquels il a été confirmé que la société SOCIETE1.) a déposé une demande d'admission au chômage partiel et que dans l'attente, les salariés étaient dispensés de toute prestation de travail, à l'exception des missions spécifiques demandées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise. »*

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste que PERSONNE1.) avait fourni des prestations donnant droit à rémunération allant au-delà de ce qui avait été rémunéré. Elle ne conteste en effet pas que PERSONNE1.) a pu effectuer certaines prestations isolées à partir du 16 mars 2020 et durant le mois d'avril 2020 à la demande et pour le compte de son employeur. Elle indique ainsi qu'elle avait rémunéré 32 heures pour le mois de mars 2020 et 20 heures pour le mois d'avril 2020. Elle conteste toutefois la prestation d'heures de travail allant au-delà des heures déjà rémunérées. Elle soutient qu'il appartenait à PERSONNE1.) de rapporter la preuve de la prestation d'un travail effectif à partir du 16 mars 2020 et de l'accord patronal. Elle argumente plus particulièrement que le contrat de travail était suspendu du fait du chômage partiel de sorte que (par analogie à la solution jurisprudentielle appliquée en matière d'heures supplémentaires) la charge de la preuve de la prestation d'heures de travail allant au-delà des heures de travail reconnues par l'employeur incombait au salarié.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait valoir que PERSONNE1.) laissait en l'espèce de rapporter la preuve d'un quelconque accord de son employeur quant à la prestation du travail au-delà des missions ponctuelles déjà rémunérées respectivement que son employeur aurait toléré la prestation de ces heures.

Elle donne encore à considérer que PERSONNE1.) avait renseigné sur les *time-sheets* qu'il aurait effectué une partie des travaux de sa propre initiative. Or, elle conteste tout droit d'initiative à son salarié pour prester des travaux sans intérêt pour son employeur puisque l'activité était à l'arrêt, faisant même valoir que ces initiatives étaient susceptibles de contrecarrer les efforts consentis par son employeur pour être admis au bénéfice du chômage partiel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore la réalité des travaux que PERSONNE1.) affirme avoir prestés.

Elle conteste en premier lieu toute force probante aux relevés des heures de travail produits en cause par la partie requérante pour constituer des documents unilatéraux.

Elle demande ensuite à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) produite par la partie adverse pour défaut de précision notamment quant à la nature des travaux réalisés et quant au temps y consacré. Elle conteste pareillement toute crédibilité à l'attestation en faisant valoir que PERSONNE2.) se trouvait en congé extraordinaire pour raisons familiales dès le 17 mars 2020 et n'a plus participé à l'activité résiduelle de l'employeur à partir de cette date et, en conséquence, n'a pas pu faire de constatations personnelles quant aux travaux que PERSONNE1.) affirme avoir prestés. Elle donne d'ailleurs à considérer que l'auteur de l'attestation n'a certainement pas passé l'intégralité de son temps chez PERSONNE1.) ; elle attire encore l'attention sur le fait que le 15 mars 2020, date de début de la période de travail attestée par PERSONNE2.), était un dimanche. Elle fait finalement valoir que PERSONNE1.) et PERSONNE2.) avaient travaillé

pour le même employeur avant de rejoindre SOCIETE1.) et avaient de nouveau travaillé après leurs départs respectifs pour le même employeur.

Concernant les échanges de messagerie et appels documentés par la partie adverse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que ces communications rentrent dans les prestations déjà rémunérées au titre des prestations de travail ponctuelles et isolées.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir documenté les « *research* » qu'il affirme avoir réalisés.

De manière plus générale, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que les quelques prestations quotidiennes isolées renseignées sur les *time-sheets* n'était pas de nature à justifier un temps de travail quotidien de 8 heures et demi. Elle fait encore valoir que certaines prestations alléguées, tel le traitement d'une demande de congés en pleine période de lockdown, n'étaient pas crédibles.

Elle conteste finalement avoir coupé l'accès de PERSONNE1.) à sa boîte de courriers électroniques; elle affirme également qu'elle avait donné par la suite la possibilité à PERSONNE1.) de consulter les courriels, offre que PERSONNE1.) aurait déclinée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait valoir qu'il ressortait au contraire de l'exploitation des données téléphoniques issus du matériel professionnel que PERSONNE1.) avait passé 4,73 heures d'appels entre le 20 mars 2020 et le 31 mars 2020 ainsi que 3,33 heures d'appels pendant le mois d'avril 2020, ce qui était de nature à démontrer l'absence de prestations de travail au-delà de celles déjà rémunérées. Elle donne d'ailleurs à considérer que l'activité de la société était à l'arrêt, de sorte que les activités de PERSONNE1.), à savoir le démarchage de clients potentiels ainsi que le suivi des missions auprès des clients existants, n'avaient pas besoin d'être assurées.

Elle conteste encore l'affirmation adverse selon laquelle elle aurait immédiatement engagée une autre personne en remplacement de PERSONNE1.).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande en conséquence à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement du salaire intégral tel qu'il ressort du contrat de travail en ce qui concerne la période du 6 mars 2020 au 30 avril 2020, sinon en rémunération de l'ensemble des heures qu'il affirme avoir prestées pour le compte de son employeur selon les relevés des heures de travail versés en cause.

En ce qui concerne la demande en paiement du salaire pendant la période de préavis, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que la démission du salarié moyennant préavis n'était pas de nature à affecter le régime légal de chômage partiel, de sorte que le salarié, qui laissait d'ailleurs d'établir la moindre prestation de travail pour le compte de son employeur pendant la période de préavis, pouvait uniquement prétendre au paiement de l'indemnité de chômage

partiel. Elle argumente que l'article L.511-3 du code du travail n'exclut du bénéfice des indemnités de chômage partiel que les employeurs qui procèdent à des licenciements. Elle fait valoir que tant le ministère du travail que l'Agence pour le Développement de l'Emploi s'étaient ralliés à son analyse en continuant à payer les indemnités de chômage pendant la période de préavis. Elle donne finalement à considérer que PERSONNE1.) avait également réclamé par courrier du 9 octobre 2020 le chômage partiel, reconnaissant ainsi qu'il ne pouvait pas prétendre à son salaire intégral, mais uniquement à l'indemnité de chômage partiel.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste formellement l'argumentation adverse selon laquelle PERSONNE1.) avait été dispensé de travailler pendant son préavis; elle fait d'ailleurs valoir qu'en application des dispositions de l'article L.124-9 (2) du code du travail, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, la dispense de travailler accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens de l'article L.124-13 du code du travail. Elle demande en cette hypothèse le remboursement des indemnités de chômage payées depuis la mi-août 2020 et qu'il faudrait rembourser à l'Etat.

Elle conclut en conséquence au rejet de la demande adverse de ce chef.

En ce qui concerne la demande en remboursement du coût du leasing de la voiture mise à disposition du salarié postérieurement au 16 mars 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste en premier lieu avoir procédé à une modification substantielle du contrat de travail.

Elle soutient, en se prévalant plus particulièrement de l'article 3.1 du contrat de mise à disposition du véhicule conclu entre parties, qu'elle était en droit de mettre le coût de leasing du véhicule à charge du salarié. Elle rappelle que la disposition conventionnelle dont objet prévoyait que lorsque le salarié ne pouvait prétendre à aucune forme de rémunération en raison de la suspension du contrat de travail, notamment parce que le salarié était indemnisé par l'Etat, il s'engageait à rembourser mensuellement à l'employeur le montant du loyer du véhicule mis à disposition sur base de la répétition de l'indu sinon de l'enrichissement sans cause.

Elle affirme que ladite disposition était directement applicable en cas de chômage partiel, qui entraîne la suspension du contrat de travail. A titre subsidiaire, elle affirme qu'il était manifestement dans l'intention des parties de mettre la voiture à charge du salarié pendant les périodes pendant lesquelles il ne percevait pas de salaire de la part de son employeur. Elle fait finalement valoir, en se prévalant de l'article 1165 du code civil, que lorsque dans un contrat on donne une hypothèse particulière pour illustrer une obligation, on n'est pas censé avoir voulu par là restreindre l'étendue que l'engagement reçoit de droit aux cas non exprimés.

Elle estime dès lors qu'elle était en droit de porter le montant des loyers en déduction des salaires réduits à PERSONNE1.).

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal devait décider que la déduction sur salaire ne se justifiait pas, elle demande à voir procéder par compensation après

avoir condamné PERSONNE1.) à lui payer les loyers du véhicule pendant les périodes de chômage partiel. Elle chiffre sa demande à 4.914,30 €

Il convient de lui donner acte de cette demande.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore le mérite de la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une *allowance*. Elle indique que par le passé, elle avait effectivement payé à PERSONNE1.) une *allowance* mensuelle d'un montant forfaitaire de 450 € en remboursement des frais de représentation exposés par lui dans le cadre de l'exécution de son travail, consistant pour l'essentiel dans le démarchage commercial. Elle soutient toutefois en premier lieu qu'en l'espèce l'*allowance* n'est pas due en l'absence d'engagement contractuel de l'employeur. Elle rappelle que selon la clause dite de libéralité contenue à l'article 5.1 du contrat de travail, tout paiement fait par l'employeur en dehors de la rémunération convenue est à considérer comme une libéralité. Elle argumente que ladite clause dite de libéralité s'opposait à ce que le paiement de l'*allowance* puisse devenir un droit acquis en faveur du salarié. Elle conteste encore la fixité, la constance et la généralité du paiement.

En second lieu, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient qu'aucun remboursement des frais de représentation n'était dû pendant le chômage partiel, du fait de la suspension du contrat de travail, sinon, à titre subsidiaire, du fait de l'inexistence de frais de représentation effectivement engagés alors que les éventuelles prestations effectuées à distance ne sont pas susceptibles d'engendrer de tels frais.

A titre encore plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. invoque la théorie de l'imprévision, faisant valoir que la crise sanitaire était constitutive d'un changement de circonstances imprévisible, justifiant la suppression du remboursement des frais de représentation.

Elle estime dès lors que le montant dont objet pouvait légitimement être porté en déduction des salaires; à titre subsidiaire et pour autant que le tribunal devait estimer que pareille déduction ne se justifiait pas, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 1.486,69 € et de procéder par compensation judiciaire.

Il convient de lui donner acte de cette demande.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste également le mérite de la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congés non pris.

En ce qui concerne l'année 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait valoir que du fait du chômage partiel, le contrat de travail était suspendu, de sorte qu'au droit au congé n'était susceptible de naître. Elle argumente, d'une part, que l'article L.511-1 du code du travail prévoit comme seule contrepartie l'indemnité compensatoire; elle soutient encore que, contrairement à ce qui est prévu dans certaines autres hypothèses de suspension du contrat de travail tel la maladie, le code du travail ne prévoyait pas expressément de droit au congé en

cas de chômage partiel. Elle soutient finalement que le droit à un congé de récréation ne se justifie pas en cas de chômage partiel alors que la finalité du congé annuel est d'assurer le repos des salariés en contrepartie de la pénibilité du travail ; or, pendant le chômage partiel, le salarié n'était pas soumis à la pénibilité du travail, mais était libre de vaquer à ses occupations.

Elle en déduit que pour l'année 2020, PERSONNE1.) pouvait tout au plus prétendre à des congés de récréation jusqu'au 15 mars 2020 inclus. Elle affirme, compte tenu du paiement déjà intervenu, qu'elle a en fait payé au titre de l'indemnité de congés non pris un montant qui était surfait et que, en conséquence, la demande adverse n'est pas fondée.

A titre subsidiaire, et pour autant que le tribunal devait se déclarer compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande adverse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient l'exactitude du décompte des charges sociales et retenues fiscales obligatoires tel qu'il figure sur la fiche de rémunération non-périodique.

En ce qui concerne les congés antérieurs à l'année de calendrier 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste le principe de leur report.

Elle fait valoir en premier lieu l'absence d'une cause exceptionnelle reconnue par la jurisprudence comme justifiant le report du congé. Elle affirme ensuite qu'un tel report, en dehors des cas exceptionnels justifiés par le fait que le salarié n'avait pas pu prendre son congé dans l'année, serait contraire à l'ordre public. Elle argumente que le report du congé à l'année suivante voir sur plusieurs années serait contraire à la finalité du congé qui est d'assurer le repos physique et intellectuel du salarié. Elle soutient d'ailleurs qu'il ne s'agit pas d'une nullité relative alors que le but de la législation serait de protéger le salarié en le forçant de prendre son congé dans l'année.

Pour autant que de besoin, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande à saisir la Cour de Justice de l'Union Européenne de la question préjudicielle suivante:

*« Est-ce que l'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps du travail s'oppose à ce que, même de l'accord de l'employeur, et en dehors de situations spécifiques (tels qu'une maladie ou grossesse), le congé annuel soit reporté à l'année subséquente sans motif particulier ? »*

En dernier ordre de subsidiarité, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste tout accord de sa part quant à un éventuel report de congés.

Elle conteste toute valeur probante à l'échange de courriels versé par PERSONNE1.) en pièce 5 alors que l'employeur y conclut que le solde de congés est nul.

Elle conteste pareillement toute valeur probante à l'échange via l'application Teams avec PERSONNE3.), alors que, d'une part, cette dernière n'est pas en

charge de la gestion des congés du personnel et que, d'autre part, cette dernière s'était trompée dans sa réponse en confondant manifestement *hours* (voir récapitulatif des congés versé en pièce 31 par le mandataire de PERSONNE1.) et jours.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait encore valoir que PERSONNE1.) laissait d'établir un quelconque usage constant concernant le report des congés d'un exercice sur l'autre.

En dernier ordre de subsidiarité, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande à voir compenser le montant à allouer à PERSONNE1.) pour les congés acquis mais non encore pris avant l'année 2019 avec les montants lui payés en trop au titre de l'indemnité de congés non pris pour l'année 2020.

En ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) en remboursement du montant de 43,20 € correspondant à une retenue opérée par l'employeur pour « *tickets restaurants perçus en trop* », la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que PERSONNE1.) ne pouvait prétendre à des chèques repas pour le mois de mars 2020 alors qu'il se trouvait en chômage partiel, tout en rappelant que les chèques repas ont pour but de permettre au salarié de prendre un repas chez un restaurateur en cours d'une journée de travail. Elle fait valoir que les quelques rares prestations ne sauraient être considérées comme journée de travail au sens des dispositions légales et réglementaires relatives aux chèques repas. Elle fait encore valoir, en se prévalant de l'article 4.2 du contrat de travail, qu'aucun chèque repas n'était du fait de mois entier presté; elle donne à considérer que malgré les termes du contrat de travail, elle avait néanmoins alloué à PERSONNE1.) des chèques repas au prorata du temps de travail effectivement presté. Elle donne finalement à considérer que de toute façon, les restaurants étaient restés fermés pendant les premiers mois de l'état d'urgence décrété par le gouvernement, de sorte que les chèques repas ne pouvaient être utilisés légalement.

En dernier ordre de subsidiarité et pour autant que le tribunal devait considérer que la déduction sur salaire ne se justifiait pas, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutenait qu'il y avait lieu de procéder par compensation après avoir condamné PERSONNE1.) à lui payer la somme de 43,20 €.

Il convient de lui en donner acte.

En ce qui concerne la retenue sur salaire d'un montant de 2.200 € du fait de la non-restitution de matériel informatique, la société défenderesse explique qu'elle avait mis à disposition de PERSONNE1.) un ordinateur de marque Lenovo que ce dernier aurait omis de restituer à la cessation de la relation de travail malgré engagement contractuel résultant de l'article 13.1 du contrat de travail. Elle soutient que le fait que PERSONNE1.) s'est entretemps vu mettre à sa disposition un une tablette de type iPad n'était pas de nature à prouver la restitution de l'ordinateur de marque Lenovo.

Elle estime dès lors qu'elle était en droit de retenir un montant de 2.200 €, correspondant à la valeur de l'ordinateur, sinon tout autre montant à évaluer ex aequo et bono par le tribunal, sur les revenus à payer à PERSONNE1.).

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal devait retenir que la déduction sur salaire ne se justifiait pas, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.200 €, sinon tout autre montant à fixer en équité.

Elle résiste également à la demande adverse en paiement d'une indemnité de préavis, faisant valoir qu'il s'agit là d'une demande nouvelle; elle rappelle d'ailleurs que PERSONNE1.) n'avait jamais argué la résiliation de la relation de travail d'abusive.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste également le préjudice moral allégué par PERSONNE1.) pour la recherche d'un nouvel emploi. Elle rappelle que PERSONNE1.) avait démissionné de son emploi, de sorte qu'il ne pouvait prétendre à une indemnisation d'un quelconque préjudice du fait de la fin de la relation de travail. A titre plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait valoir que PERSONNE1.) avait trouvé un emploi dès le 15 octobre 2020, qu'il ne documentait aucune recherche d'emploi et qu'il avait activement cherché à trouver un arrangement quant à la date de fin de la relation de travail ; elle en déduit que PERSONNE1.) disposait déjà d'une promesse d'embauche au moment de sa démission.

En ce qui concerne la demande adverse en indemnisation du préjudice moral du fait de la réduction du salaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste en premier lieu toute réduction du salaire. Elle se prévaut en second lieu des dispositions de l'article 1153 du code civil pour affirmer que les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans la condamnation aux intérêts fixés par la loi.

A titre plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste tant la réalité que le quantum du préjudice allégué, faute de pièces justificatives versées par l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore le mérite de la demande adverse en remise d'un certificat de rémunération pour l'année 2020, faisant valoir qu'il avait été satisfait à cette demande par courrier du 4 janvier 2021.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conclut en outre au rejet de l'offre de preuve telle que présentée par PERSONNE1.) pour être dénuée de pertinence.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel elle réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €.

### **Appréciation du tribunal**

- A. quant aux moyens d'incompétence matérielle soulevés par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.

1. quant au moyen d'incompétence *ratione materiae* de la juridiction du travail pour connaître de la détermination du montant des retenues sociales à effectuer

Il ressort de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) réclamait paiement d'un montant de 943,31 € au titre du solde de l'indemnité de congés acquis durant l'année 2020 mais non encore pris à la fin de la relation de travail. Il argumentait à l'appui de sa requête que l'employeur s'était trompé en ce qui concerne notamment le quantum des cotisations sociales à retenir (et par conséquence sur le montant du revenu imposable).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., en se prévalant des dispositions de l'article 454 du code de la sécurité sociale, avait conclu à l'incompétence matérielle de la juridiction du tribunal du travail pour connaître de la détermination du montant des retenues sociales.

PERSONNE1.) ayant renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congés non pris pour les congés acquis au cours de l'année 2020 mais non encore pris, l'examen du moyen d'incompétence *ratione materiae* tel que soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devient sans objet.

2. quant au moyen d'incompétence *ratione materiae* de la juridiction du travail pour connaître des questions liées à des retenues basées sur une cession de salaire et des contestations afférentes

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que le tribunal du travail est incompétent pour connaître des questions liées à des retenues basées sur une cession de salaire et des contestations afférentes ; elle en déduit que les retenues relatives au véhicule de fonction relèvent ainsi de la compétence exclusive du juge de paix.

La loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes et le règlement grand-ducal du 9 janvier 1979 concernant la procédure des saisies-arrêts et cessions sur les rémunérations de travail et les pensions et rentes tels que modifiés attribuent compétence au juge de paix pour connaître des contestations nées de l'exécution d'une cession de rémunération de travail.

Or, la question de la compétence de l'examen de la justification des revendications au fond n'est pas affectée par les dispositions légales et réglementaires précitées, mais reste soumise au droit commun tel qu'il est régi par les dispositions des articles 1 à 26 du nouveau code de procédure civile (voir T. Hoscheit, Les saisies-arrêts et cessions spéciales, numéro 41 (Editions Bauler)).

En l'espèce, les contestations de PERSONNE1.) portent essentiellement sur la justification des revendications au fond à l'appui de la cession sur salaire exécutée par l'employeur et plus particulièrement l'article 3.1 de la convention de mise à disposition d'un véhicule au salarié.

Il convient de rappeler que l'article 25 du nouveau code de procédure civile attribue compétence aux juridictions du travail pour connaître des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

En l'espèce, l'origine du litige se situe ainsi de façon claire et non-équivoque dans les relations de travail entre parties et ne concerne pas la procédure. Le tribunal du travail reste dès lors matériellement compétent pour connaître des contestations nées d'une convention qui est l'accessoire du contrat de travail et qui porte sur un avantage en nature, partant un élément de rémunération, tel c'est le cas en l'espèce ; il demeure ainsi compétent pour fixer les droits des parties découlant de la convention de mise à disposition du véhicule.

Il convient partant de réserver le moyen d'incompétence matérielle en attendant de statuer sur la justification de la revendication au fond.

B. quant à la recevabilité de la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Dans son décompte produit lors des débats en audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023, PERSONNE1.) réclame paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 24.514,48 €, correspondant à deux mois de salaires.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. s'oppose à cette demande, motif pris qu'il s'agirait d'une demande nouvelle.

L'article 53 du nouveau code de procédure civile dispose que « *l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant* ».

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans l'acte introductif d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance (Encyclopédie DALLOZ, procédure civile et commerciale, v° Demande nouvelle, n° 1.2).

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans l'exploit introductif, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties (Cour d'appel, 12 juin 1986, SOCIETE2.)).

Il convient de rappeler les dispositions de l'article L.124-6 du code du travail qui prévoit ce qui suit.

*« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis ».*

Appliquée au cas de l'espèce, l'indemnité compensatoire de préavis ne se conçoit ainsi que dans le cadre d'une résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

Or, dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) n'a ni allégué, ni même établi que sa démission procédait du fait ou de la faute grave de l'employeur conformément à l'article L.124-10 du code du travail. Il a au contraire démissionné moyennant le préavis légal.

Dans ces circonstances, la demande dont objet constitue une demande nouvelle qui est à déclarer irrecevable.

C. quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire intégral pour les mois de mars 2020 et d'avril 2020

PERSONNE1.) soulève - du moins aux termes de la requête introductive d'instance - l'illégalité de la décision de le placer rétroactivement en chômage partiel.

Il affirme également qu'il avait été informé dès le 22 mars 2020 par son employeur qu'il fut placé en télétravail.

Il assure que ce n'est qu'à l'occasion d'un appel téléphonique du 4 mai 2020 qu'il fut informé de son placement en chômage partiel avec effet rétroactif à partir du 16 mars 2020; il relate encore qu'en date du 15 mai 2020, son employeur lui envoya un courriel l'informant de son placement en chômage partiel.

Il soutient que faute d'informations relatives à son placement en télétravail, il avait continué à partir du 16 mars 2020 à prester normalement son travail selon les horaires normaux à partir de son domicile (via télétravail); il réclame en

conséquence paiement du salaire intégral tel que convenu dans le contrat de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire qu'en date du 16 mars 2020, elle avait informé chaque salarié individuellement que l'entreprise allait entreprendre toutes les démarches nécessaires compte tenu de la solution de chômage partiel que le gouvernement mettait en place, qu'en date du 19 mars 2020, PERSONNE1.) fut informé du fait que son employeur entreprenait les démarches pour l'obtention du chômage partiel et qu'en date du 20 mars 2020, PERSONNE1.) fut informé à l'occasion d'une conférence téléphonique qu'une demande de chômage partiel avait été introduite et que les salariés avaient été informés qu'ils étaient dispensés de toute prestation de travail, à l'exception des missions spécifiques et ponctuelles à réaliser à la demande expresse de l'employeur.

Elle affirme qu'à partir du 16 mars 2020 jusqu'à la fin du mois d'avril 2020, elle avait rémunéré PERSONNE1.) uniquement pour les tâches ponctuelles lui attribuées et que pour le surplus il avait touché une indemnité de chômage partiel.

Il convient de rappeler qu'afin de maintenir l'emploi et, par conséquent, afin d'éviter des licenciements, le droit du travail luxembourgeois prévoit que les entreprises peuvent recourir, sous certaines conditions, à différents régimes de chômage partiel, selon la nature des difficultés rencontrées.

Les procédures, démarches et conditions sont régies par les dispositions des articles 511-1 et suivants du code du travail (tels qu'issus originellement de la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi).

Il y a lieu de rappeler que l'état de crise avait été décrété au Grand-Duché de Luxembourg en date du 18 mars 2020 à cause de la pandémie du Covid-19. Cet état fut prolongé par une loi du 24 mars 2020 pour une durée de trois mois, soit jusqu'au 24 juin 2020.

Face à l'ampleur de la menace du COVID-19 et des répercussions tangibles sur la vie des entreprises et de leurs salariés, le Comité de conjoncture avait validé, aux termes d'une réunion du 18 mars 2023, les propositions de principe et de démarches procédurales élaborées par le gouvernement en ce qui concerne le chômage partiel. Dorénavant, il existait:

- une procédure accélérée pour les entreprises directement impactées par une décision gouvernementale ainsi qu'un
- un régime au chômage partiel dit "cas de force majeure liée à la crise coronavirus".

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. était à l'évidence sujette à cette deuxième hypothèse.

Par la suite, au vu de la situation exceptionnelle et des répercussions sur la vie des entreprises et de leurs salariés, les conditions pour demander et obtenir le

chômage partiel avaient été continuellement aménagées afin d'accélérer et de faciliter la procédure de demande de chômage partiel.  
(voir communiqué de l'Agence pour le Développement de l'emploi: [MEDIA1.](#)).

Il était de principe, par dérogation à la procédure ordinaire prévue par les articles L.511-1 et suivants du code du travail, que dès acceptation de la demande de chômage partiel pour cas de force majeure, l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après ADEM) versait une avance aux entreprises, correspondant à 80 % des salaires des agents touchés par le chômage partiel ; après la fin du mois, l'entreprise devait effectuer un décompte détaillé mentionnant les heures réellement chômées et c'est sur base de ce décompte que l'ADEM devait calculer les sommes réellement dues par le Fonds pour l'Emploi. Si la demande devait être renouvelée chaque mois, le délai d'introduction a été élargi pour permettre aux employeurs concernés d'introduire une demande au-delà du douzième jour du mois précédant celui visé et d'un délai de 3 mois pour introduire le décompte.

Le formulaire de demande devait en principe être dûment signé par le chef d'entreprise et par la délégation du personnel. Par sa signature, la délégation attestait que le chef d'entreprise l'avait entendue et informée de la demande de chômage partiel.

En l'espèce, il peut être tenu pour constant en cause au vu des décomptes produits par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. que ladite société avait été admise au bénéfice du chômage partiel dit « *cas de force majeure liée à la crise coronavirus* » dès le mois de mars 2020; le tribunal en déduit encore que les demandes et décomptes subséquents ont dû être introduits dans les formes et délais selon les procédures aménagées par l'administration publique.

Les arguments de PERSONNE1.) quant à la régularité et la légalité des démarches entreprises en vue de l'admission au bénéfice du chômage partiel, non autrement étayées en fait ou en droit, laissent partant d'être fondées.

Le régime dit du chômage partiel se traduit pour le salarié par une réduction de son temps de travail contre paiement d'une indemnité de compensation pour les pertes de salaires subies. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fixées par règlement grand-ducal et ont été aménagées pendant l'état de crise lié à la pandémie du Covid-19. L'employeur est remboursé des indemnités ainsi payées par le Fonds pour l'Emploi (sous réserve de l'admission au bénéfice des subventions).

Il y a lieu de préciser qu'en vertu de l'article 6 de la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 et 2° modification du Code du travail et par dérogation à l'article L. 511-5 du code du travail, les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1er janvier 2020 au 31 juillet 2020 n'étaient pas imputées sur la réduction de la durée de travail maximale de 1.022 heures par année pour un salarié engagé à temps plein.

Il s'agit en l'espèce pour le tribunal d'apprécier si à partir de la mi- mars 2020 jusqu'au 4 mai 2020, PERSONNE1.) se trouvait en télétravail ou s'il avait fait l'objet

d'une réduction de ses heures de travail en raison de la demande d'admission au bénéfice du chômage partiel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. verse un certain nombre d'attestations testimoniales afin d'établir que PERSONNE1.) avait participé à des téléconférences en date des 20 mars 2020, 23 mars 2020 et 27 mars 2020 lors desquelles il aurait été confirmé que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. avait déposé une demande d'admission au chômage partiel et que dans l'attente, les salariés étaient dispensés de toute prestation de travail, à l'exception des missions spécifiques demandées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise.

PERSONNE3.), *executive assistant* auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., expose ainsi dans son attestation testimoniale qu'à la fin du mois de mars 2020, des membres du personnel avaient été « *invités à participer à une réunion via conference call par Monsieur PERSONNE8.), qui souhaitait faire un point sur la gestion de la crise sanitaire. A cette réunion étaient présentes toutes les personnes qui travaillaient habituellement physiquement depuis notre siège social situé à ADRESSE3.), en ce compris Monsieur PERSONNE1.), excepté Madame [...], alors en congé de maternité.*

*Au cours de cette réunion, Monsieur PERSONNE8.) nous a informés qu'il avait introduit une demande de chômage partiel pour la société SOCIETE1.). Je ne me rappelle pas des mots exacts exprimés par M. PERSONNE8.), mais j'ai personnellement clairement compris, que, mis à part Mr. PERSONNE8.), toutes les autres personnes présentes à cette réunion ne devaient plus travailler, et ce jusqu'à nouvel ordre.*

*Mr. PERSONNE8.) a néanmoins ajouté que si pour certaines situations urgentes, certaines personnes devaient être amenées à travailler, il nous le demanderait de manière individuelle, claire et formelle... »*

PERSONNE4.), qui avait été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de gestionnaire des salaires jusqu'au 14 septembre 2021, atteste ce qui suit:

*« Fin mars 2020, je ne me souviens plus exactement de la date, c'était un vendredi, j'ai participé à un conf call organisé par M. PERSONNE8.), qui avait pour but de faire un point sur la gestion de la crise sanitaire. Je me souviens que presque tout le bureau était présent, Monsieur PERSONNE8.), Mme PERSONNE9.), Mme PERSONNE6.), M. PERSONNE1.), Mme PERSONNE3.), Mme PERSONNE5.), M. PERSONNE10.) et M. PERSONNE7.) et moi-même.*

*Lors de cette réunion d'information, M. PERSONNE8.) nous a dit qu'une demande de chômage partiel avait été introduite par SOCIETE1.), aussi il nous a expliqué que sous certaines conditions des congés pour raisons familiales exceptionnels pourraient être accordés aux parents.*

*Je ne me souviens plus exactement des termes utilisés, mais il était assez clair à l'issue de la réunion qu'à part M. PERSONNE8.), toutes les personnes présentes*

*au conf call ne devais plus travailler et seraient soit en congé pour raisons familiales, soit en situation de chômage partiel si la demande introduite par la société était acceptée. M. PERSONNE8.) avait également précisé que si pour certaines situations d'urgence, certains devaient travailler quelques heures, il leur demanderait de manière individuelle, claire et formelle. »*

PERSONNE5.), assistante ressources humaines auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., atteste ce qui suit:

*« Au début de la crise COVID, on m'a demandé de rester à mon domicile. Fin mars 2020, je ne me souviens plus de la date exacte, j'ai participé à une réunion d'information par téléphone organisée par Monsieur PERSONNE8.) où toute l'équipe administrative était présente. Lors de cette réunion, Monsieur PERSONNE8.) a fait le point sur la situation et nous a dit qu'une demande de chômage partiel avait été introduite par la société. Je ne me souviens plus de ce qui a été dit exactement, étant donné que cela fait 1,5 an, mais il était pour moi assez clair que les personnes présentes à cette réunion téléphonique étaient concernées par la demande de chômage partiel et que nous ne devons plus travailler sauf si Monsieur PERSONNE8.) nous demandait explicitement d'effectuer des tâches spécifiques. »*

PERSONNE7.), responsable administratif et financier auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., atteste ce qui suit:

*« ...*

*Monsieur PERSONNE8.) m'a demandé de ne pas me rendre au bureau le lundi 16 mars 2020.*

*Le lundi 16/03 dans la journée, j'ai eu Mr. PERSONNE8.) au téléphone pour avoir plus d'informations sur la situation. Mr. PERSONNE8.) m'a expliqué la problématique avec le laboratoire et m'a informé que la société allait effectuer une demande de chômage partiel.*

*Le vendredi de cette semaine, le 20 je pense, on a eu un conf call organisé par Mr. PERSONNE8.) avec les responsables de l'équipe administrative (PERSONNE6.), PERSONNE9.), PERSONNE1.) et moi-même). Lors de cette réunion, un nouveau point a été fait sur la situation et Mr. PERSONNE8.) nous a informé que la demande chômage partiel pour le mois de mars 2020 avait été introduite. Mr. PERSONNE8.) nous a confirmés que sauf s'il nous le demandait clairement, on ne devait pas travailler.*

*(...)*

*Le vendredi suivant, le 27 mars, j'ai participé à un nouvel conf call d'information organisé par Mr. PERSONNE8.) qui souhaitait faire le point sur la situation avec toute l'équipe administrative. Cette réunion a eu lieu en présence de Mr. PERSONNE8.), Madame PERSONNE9.), Mme PERSONNE6.), Monsieur PERSONNE1.), Mme PERSONNE3.), Mme PERSONNE5.), Mme PERSONNE4.), Mr PERSONNE10.) et moi-même. Lors de cette réunion, Mr*

*PERSONNE8.) nous a rappelés qu'une demande de chômage partiel avait été introduite par la société SOCIETE1.) : Mr PERSONNE8.) nous a également expliqué que des congés pour raisons familiales pouvaient être accordés aux parents sous certaines conditions. Suite à ces deux réunions, pour moi c'était très clair que toutes les personnes présentes aux calls (20 et 27 mars) ne devaient plus travailler et seraient soit en congé pour raisons familiales soit en situation de chômage partiel si la demande introduite par la société était acceptée. Mr. PERSONNE8.) a également précisé que si pour certaines situations d'urgence certains devaient travailler quelques heures, il leur demanderait de manière individuelle, claire et formelle. »*

*PERSONNE9.), juriste auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., atteste ce qui suit:*

*« 1° le vendredi 20.03.20 vers 16 H j'ai participé à une réunion en « conference call » avec Mr. S. PERSONNE8.), Mme PERSONNE6.), Mr. PERSONNE1.) et Mr. PERSONNE7.) au cours de laquelle ont été discutées les répercussions de la crise sanitaire sur l'activité de l'entreprise et les diverses mesures à prendre, tant en ce qui concerne la gestion des salariés qu'en ce qui concerne la gestion de la relation avec nos clients. Depuis plusieurs jours, sans préjudice de date plus précise, la question de la possibilité de recourir au chômage partiel était discutée au sein de l'équipe administrative. Je me souviens précisément du fait que la confirmation de l'introduction de la demande en obtention du chômage partiel a été discutée lors de cette « conference call » car nous avons conversé sur le fait que nous n'aurions jamais cru connaître un jour cette situation dans une entreprise qui fournit des prestations de nature intellectuelle. Il a aussi, entre autres, été convenu que Mme PERSONNE6.) et M. PERSONNE1.) devaient contacter individuellement la plupart des salariés dès le lundi suivant pour s'enquérir de leur situation et répondre à leurs questions éventuelles.*

*2° le lundi 23.03.20 vers 9 H, j'ai participé à une autre réunion en « conference call » avec Mr. PERSONNE8.), Mme A. PERSONNE6.) et Mr. PERSONNE1.) afin de discuter ensemble des réponses à apporter aux potentielles questions des salariés lorsque Mme PERSONNE6.) et Mr. R. PERSONNE1.) les contacteraient téléphoniquement, ainsi que des consignes de sécurité et des modalités administratives à respecter dont il faudrait leur faire part.*

*3° le vendredi 27.03.20 vers 15H30, j'ai encore participé à une autre réunion en « conference call » où Mr. S. PERSONNE8.), Mme PERSONNE6.), Mr. R. PERSONNE1.) et Mr. PERSONNE7.), Mme PERSONNE3.), Mme A de PERSONNE4.), Mme PERSONNE5.) et Mr. J. PERSONNE10.) étaient également présents. L'objectif de cette réunion téléphonique était de donner le même niveau d'information à tous les membres de l'équipe administrative pour éviter de fausses idées ou rumeurs et donc de confirmer qu'une demande ne obtention du chômage partiel avait bien été introduite et que nous étions dans l'attente d'une réponse. Mr PERSONNE8.) a clairement dit que si la réponse des autorités était favorable, alors chacun serait considéré en chômage partiel sauf si des besoins spécifiques venaient à nécessiter que nous fassions appel à eux et que dans ce cas, ce serait lui-même qui le leur signalerait et leur dirait ce qu'il y avait lieu de faire. La possibilité de recourir aussi à un congé familial spécial a aussi été abordée dès*

*lors que des membres de l'équipe avaient des enfants en bas âge. Dans mon souvenir, il y avait un côté solennel lors de cet entretien [...]. »*

PERSONNE1.) conteste les déclarations précitées; il affirme au contraire que lors de la réunion en distanciel du mars 2020, le gérant unique PERSONNE8.) avait certes abordé la question du dépôt d'une demande de chômage partiel tout en précisant que cette procédure devait concerner uniquement une vingtaine de salariés. Il soutient toutefois que le gérant unique avait omis d'informer les salariés concernés s'ils étaient dispensés ou non de toute prestation de travail jusqu'à l'acceptation ou refus de ladite demande. Il affirme qu'au contraire, il avait été décidé de placer les salariés en télétravail jusqu'à nouvel ordre en attendant le sort de la décision sur le sort de la demande en admission au bénéfice du chômage partiel, ce qui lui aurait confirmé message électronique lui adressé en date du 22 mars 2022 par PERSONNE3.).

En date du 22 mars 2020, vers 21.25 heures, PERSONNE3.) adressait en effet à PERSONNE1.) un message électronique qui lisait:

*« Bonsoir PERSONNE1.),*

*Message de PERSONNE8.): télétravail pour tout le monde jusqu'à nouvel ordre. C'est PERSONNE10.) qui tiendra la perm au bureau. J'espère que tout le monde se porte bien chez vous. Bonne fin de dimanche, PERSONNE3.) ».*

Il ressort encore des pièces soumises à l'appréciation du tribunal qu'en date du 15 mai 2020, à 18.45 heures, le *managing director* PERSONNE8.) adressa à PERSONNE1.) un courriel conçu dans les termes suivants:

*« Cher collaboratrice, cher collaborateur,*

*Notre société a été reconnue éligible au chômage partiel pour un certain nombre de salariés. Si vous recevez ce mail, c'est que vous êtes vous-même personnellement concerné(e) par cette procédure de chômage.*

*Dans ce contexte, nous souhaitons vous communiquer un certain nombre d'informations en présence de la Délégation du personnel et je propose donc à chacun d'entre vous un rendez-vous au bureau auquel assistera également PERSONNE12.), en sa qualité de président de la Délégation (je copie Me Lacroix dans le présent email).*

*(...)*

*Pour l'entrevue, nous vous remercions de vous munir de vos timesheets dûment remplies pour la période 1<sup>er</sup> avril à ce jour (pour autant que vous n'étiez pas en congé familial spécial Covid 19).*

*(...) »*

Les attestations produites par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. répondent aux exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, destinées à assurer l'intégrité des témoignages.

Au vu toutefois notamment des contestations de la partie requérante, qui insiste sur le fait que les attestations sont inconciliables avec la teneur du message électronique du 22 mars 2020, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. qui est précise, pertinente en concluante, le requérant pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a en conséquence lieu de réserver toutes les demandes des parties au litige en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

### **PAR CES MOTIFS:**

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

**reçoit** la requête en la pure forme;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande en paiement des salaires pour la période du 16 mars 2020 au 30 avril 2020;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande en paiement des salaires pendant la durée de préavis;

**donne** acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement d'une indemnité de congés non pris pour les congés acquis durant l'année 2020 mais non encore pris;

**donne** acte à PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'un « *Avantage en nature dû* » formulée lors de l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023 ainsi que de sa renonciation subséquente à ce chef de sa demande;

**donne** acte à PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis;

**donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de ses demandes, formulées à titre subsidiaire, en paiement d'un montant de 4.914,30 € en remboursement des loyers du véhicule mis à disposition pendant les périodes de chômage partiel, en paiement d'un montant de 1.486,69 € en remboursement de frais de représentation, en paiement d'un montant de 43,20 € en remboursement de chèques-repas, en paiement de la valeur d'un ordinateur de marque Lenovo non-restitué et en compensation avec d'éventuelles créances à l'égard du requérant;

**donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €;

**constate** que l'examen du moyen d'incompétence *ratione materiae* de la juridiction du travail pour connaître de la détermination du montant des retenues sociales à opérer sur l'indemnité de congés non pris pour les congés acquis durant l'année 2020 est devenue sans objet;

**dit** qu'il y a lieu de réserver le moyen d'incompétence *ratione materiae* de la juridiction du travail pour connaître des questions liées à des retenues basées sur une cession de salaire et des contestations afférentes;

**déclare** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour constituer une demande nouvelle;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause:

**admet** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à prouver par l'audition des témoins:

1. PERSONNE9.), née le DATE1.) à ADRESSE4.) (Belgique), c/o SOCIETE1.) s.à.r.l., ADRESSE5.), L-ADRESSE6.);
2. PERSONNE3.), née le DATE2.) à ADRESSE7.) (Belgique), c/o SOCIETE1.) s.à.r.l., ADRESSE5.), L-ADRESSE6.);
3. PERSONNE4.), née le DATE3.) à ADRESSE8.), demeurant F-ADRESSE9.);
4. PERSONNE5.), née le DATE4.) à ADRESSE10.) (Belgique), /o SOCIETE1.) s.à.r.l., ADRESSE5.), L-ADRESSE6.);
5. PERSONNE7.), né le DATE5.) à ADRESSE11.), /o SOCIETE1.) s.à.r.l., ADRESSE5.), L-ADRESSE6.);

les faits suivants:

*« Le 13 mars 2020, l'ensemble des salariés ont été invités à retourner à leur domicile, sans être invités à y effectuer une prestation de travail.*

*PERSONNE1.) a été connecté et a participé aux entrevues en distanciel (conference calls) en date des 20 mars 2020, 23 mars 2020 et 27 mars 2020 lors desquels il a été confirmé que la société SOCIETE1.) a déposé une demande d'admission au chômage partiel et que dans l'attente, les salariés étaient dispensés de toute prestation de travail, à l'exception des missions spécifiques demandées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise. »*

**réserve** la contre-preuve,

**fixe** jour et heure pour l'enquête au mercredi 4 octobre 2023 à 9.00 heures, à la Justice de Paix de et à Esch-sur Alzette, Place Norbert Metz, salle d'audience numéro 3 au 1<sup>er</sup> étage;

**fixe** la contre-enquête au mercredi 8 novembre 2023 à 9.00 heures au même endroit;

**accorde** à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 13 octobre 2023 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la Justice de Paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête;

**dit** que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

**commet** le président du tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction;

**fixe** la continuation des débats à l'audience publique du jeudi 4 janvier 2024, à 9.00 heures, au bâtiment de la justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, place Norbert Metz, au 1<sup>er</sup> étage, salle d'audience numéro 2;

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

*Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:*

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,  
Armand ROBINET, assesseur-employeur,  
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,  
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,  
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*