

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 554/24
E-TRAV-52/23

Audience publique du 5 mars 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 Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, en remplacement de Maître Carmen RIMONDINI, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Karine VILRET, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 27 février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 19 juin 2023.

Après deux remises supplémentaires à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 6 février 2024.

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 27 février 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 les montants de :

- | | |
|--------------------------|------------|
| - salaire octobre 2022 : | 2.700,52 € |
| - congé non pris 2021 : | 3.246,87 € |
| - congé non pris 2022 : | 2.747,35 € |

soit en tout 8.694,74 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois d'octobre 2020, d'octobre 2021 et de novembre 2021 ainsi que de janvier 2022 à octobre 2022.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1^{er} septembre 2019, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'« esthéticienne ».

Elle explique que suivant courrier du 1^{er} octobre 2022, elle a démissionné de son poste de travail moyennant un préavis expirant le 31 octobre 2022.

La requérante reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé sa rémunération correspondant au préavis presté, soit son salaire du mois d'octobre 2022.

La société défenderesse ne lui ayant pas non plus remis de fiche de salaire correspondant au mois en question, PERSONNE1.) réclame - sur base du salaire figurant au contrat de travail (2.507,70 € à l'indice 814,40) et au vu de l'évolution de l'indice à la fin du contrat (indice 877,01) des arriérés de salaire qu'elle évalue à 2.700,52 €.

A noter que la salariée n'a pas prétendu avoir droit au salaire social minimum qualifié.

PERSONNE1.) reproche encore à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé l'indemnité légale pour le congé non pris.

Elle prétend dans ce contexte qu'elle n'a pris du congé ni au courant de l'année 2021, ni au courant de l'année 2022.

Elle estime dès lors avoir droit à 26 jours de congé reporté pour l'année 2021 ainsi qu'à 22 jours pour le congé proportionnel de l'année 2022, de sorte qu'elle réclame à ce titre le paiement d'une indemnité pour 48 jours de congé non pris qu'elle évalue à (3.246,87 + 2.747,35 =) 5.994,22 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL expose ses moyens par le biais d'une note de plaidoiries.

Elle fait ainsi valoir que suite à la démission d'PERSONNE1.), elle a été informée par certains clients de ce que la salariée les avait démarchés.

Elle explique encore que ce comportement de la salariée a eu comme conséquence une baisse importante de son chiffre d'affaires.

A défaut d'attestations de la part des prédits clients, la société défenderesse entend prouver le comportement reproché à la requérante au moyen d'un courrier électronique de sa fiduciaire du 23 mai 2023 faisant état d'une baisse de son chiffre d'affaires :

- de 5,49 % en octobre 2022,
- de 31,12 % en novembre 2022 et
- de 14,84 % en décembre 2022.

Elle fait ainsi valoir que le pillage de sa clientèle lui a causé un préjudice.

La société défenderesse fait encore valoir que dans le prolongement de cette mauvaise foi reprochée à la salariée, PERSONNE1.) a également toujours refusé de lui restituer les clés de l'institut de beauté.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL demande dès lors « à titre reconventionnel » et sur base des articles L.121-9 et L.224-3, en raison du préjudice causé par les actes volontaires ou la négligence grave de la requérante, à voir « *acter et cantonner que les dommages soient limités au dixième du salaire, soit sur la somme totale de 8.694,74 EUR la somme de 869,47 EUR, sinon la somme de 270,05 EUR* ».

Elle demande encore à voir enjoindre à PERSONNE1.) de lui remettre sans délai les clés de l'institut de beauté.

Elle demande finalement à « *limiter les demandes chiffrées* » de la requérante.

En ce qui concerne les fiches de salaire réclamées par la requérante, elle demande à « *acter de l'accord de la remise par la Société des documents demandés sous les huit jours du jugement à intervenir, sans prononcer d'astreinte* ».

En termes de réplique, PERSONNE1.) conclut au rejet du courrier électronique du 23 mai 2023 invoqué par l'employeur, ledit document n'ayant fait l'objet d'aucune communication préalable.

Elle conteste encore l'origine et la pertinence de ladite pièce, la baisse invoquée du chiffre d'affaires ne lui étant pas imputable et le démarchage allégué n'étant pas établi.

Elle s'oppose finalement à la demande en restitution, les éléments du dossier ne permettant pas d'établir qu'elle disposait des clés actuellement réclamées par l'employeur.

Motifs de la décision :

Quant à la communication des pièces :

A l'audience du 6 février 2024, la société défenderesse a remis une note de plaidoiries à laquelle se trouvait annexé un courrier de sa fiduciaire concernant la baisse de son chiffre d'affaires.

La requérante conclut au rejet de ladite pièce, pour n'avoir été communiquée que tardivement au moment-même des plaidoiries.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.

Il est admis que la communication des pièces doit se faire de manière à ce que la partie adverse ait matériellement le temps d'en prendre inspection pour préparer sa défense.

L'article 282 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

Il appartient donc au juge d'apprécier, dans chaque cas, si la communication est intervenue « en temps utile » et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a, ou non, disposé d'un délai suffisant pour examiner et prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas d'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de vérifier s'il a été procédé à la communication des pièces dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense (cf : Jurisclasseur procédure civile, fasc. 622, n°32 et suivants).

En l'espèce, il n'a pas été contesté que le document versé par la société défenderesse, qui est censé établir la baisse du chiffre d'affaires invoqué par l'employeur pour justifier le non-paiement du salaire, n'a pas été communiqué préalablement à l'audience.

PERSONNE1.) n'ayant pas, dans ces circonstances, été mise en mesure de préparer utilement ses moyens, le document invoqué par la société défenderesse est à écarter des débats.

Quant aux arriérés de salaire :

Il est constant en cause que la requérante, embauchée par la société défenderesse sur base d'un contrat de travail signé le 1^{er} septembre 2019, a démissionné de son poste de travail avec effet au 31 octobre 2022.

La requérante réclame le paiement de son dernier salaire, soit celui du mois d'octobre 2022 à hauteur de la somme de 2.700,52 €.

La société défenderesse n'a contesté ni la prestation du travail jusqu'à la fin du préavis, ni le non-paiement du salaire afférant.

Elle justifie le non-paiement par un préjudice qu'elle explique avoir subi suite au comportement malhonnête de la requérante.

Il résulte de sa note de plaidoiries qu'elle considère avoir été légalement autorisée, sur base des dispositions des articles L.121-9 et L.224-3 du Code du travail, de faire une retenue à concurrence de 10% des sommes dues, étant donné qu'elle demande au tribunal « à titre reconventionnel » de limiter les demandes adverses en cantonnant « les dommages (...) au dixième du salaire » de sorte à déclarer la retenue pratiquée comme étant fondée à concurrence du montant de 869,47 € (soit 10% de la somme totale réclamée par la requérante), sinon du montant de 270,05 € (soit 10% du seul salaire d'octobre 2022).

Il y a lieu de rappeler à cet égard que l'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur.

L'article L.221-1, alinéa 2 du Code du travail dispose ainsi que : « *Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

L'article L.224-3 du Code du travail énumère de façon limitative les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues sur ladite rémunération. Aux termes dudit article :

« 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.

(...) ».

Il est admis que les prescriptions du prédit texte, prévues pour protéger le salarié, à savoir pour lui assurer - sauf exception légale - la disponibilité absolue de son salaire, sont d'ordre public.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'étant référée à l'existence d'un acte volontaire ou d'une négligence grave de la salariée lui ayant causé préjudice, elle s'est implicitement mais nécessairement référée à la deuxième hypothèse de l'article L.224-3 concernant la « réparation du dommage causé par la faute du salarié ».

L'article L.121-9 du Code du travail auquel la société défenderesse s'est encore référée prévoit en effet que: « *Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

La responsabilité de la salariée envers son employeur, susceptible de justifier une retenue sur salaire, est donc non seulement engagée si les dégâts causés par elle découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'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 cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Il appartient à l'employeur qui entend justifier une retenue pratiquée sur cette base de prouver tant l'existence du comportement fautif reproché au salarié, que le préjudice causé ainsi que le lien causal.

Or, cette preuve n'a pas été établie.

Il ne résulte ainsi d'aucun élément du dossier que la salariée aurait démarché la clientèle de son ancien employeur. La baisse alléguée du chiffre d'affaires, à la supposer même établie, ne permet pas à elle seule d'établir la preuve des agissements reprochés.

L'employeur n'a par ailleurs pas prouvé l'existence du préjudice qu'il affirme avoir subi.

Il s'ensuit que la retenue effectuée par l'employeur – abstraction faite de la circonstance qu'elle dépasse la limite des 10% - n'a pas été effectuée dans le cadre des hypothèses limitativement énumérées à l'article L.224-3 du Code du travail.

La retenue pratiquée est dès lors à déclarer illégale de sorte que la demande en paiement du salaire du mois d'octobre 2022 est à déclarer fondée dans son principe.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à la requérante le montant de 2.700,52 €.

Quant au congé non pris :

La requérante estime encore avoir droit à une indemnité pour le congé non pris.

Expliquant n'avoir pu prendre aucun congé ni au courant de l'année 2021, ni au courant de l'année 2022, elle réclame le paiement d'un montant de 5.994,22 € correspondant à 48 jours de congé non pris.

La société défenderesse n'a contesté ni le report du congé de l'année 2021, ni le solde du congé non pris en fin de contrat, se contentant d'invoquer les mêmes moyens que ceux développés dans le cadre de la demande relative aux arriérés de salaire.

Ces moyens ayant été rejetés, il n'y a plus lieu d'y revenir.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail :

« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesses à payer à la requérante la somme de 5.994,22 € du chef de son congé non pris.

Quant aux fiches de salaire :

La requérante réclame finalement la remise de ses fiches de salaire des mois d'octobre 2020, d'octobre 2021 et de novembre 2021 ainsi que pour la période de janvier 2022 à octobre 2022.

Aux termes de l'article L.125-7 (1) du Code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL n'ayant pas contesté la demande, il y a lieu d'y faire droit.

La société défenderesse s'étant par ailleurs engagée par écrit, dans sa note, à verser lesdits documents endéans les huit jours de la notification du jugement, le tribunal décide de faire abstraction d'une astreinte.

Quant à la demande reconventionnelle :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL reproche à la requérante de ne jamais lui avoir restitué la clé de l'institut de beauté. Elle en réclame la remise de manière reconventionnelle.

PERSONNE1.) s'oppose à la demande, la société défenderesse n'ayant pas établi qu'elle se trouvait en possession de la clé réclamée.

L'employeur n'ayant pas prouvé que son ancienne salariée dispose de la clé dont il réclame actuellement la restitution, il convient de le débouter de sa demande.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'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.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

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

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

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 requête en la forme ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative au salaire d'octobre 2022 fondée pour le montant de 2.700,52 € ;

dit sa demande relative aux congés non pris fondée pour le montant de 5.994,22 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.700,52 + 5.994,22 =) 8.694,74 € avec les intérêts légaux à partir du 31 janvier 2023, date de la mise en demeure, jusqu'à solde ;

dit la demande en communication des fiches de salaire fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire des mois d'octobre 2020, d'octobre 2021, de novembre 2021 ainsi que ceux pour la période de janvier 2022 à octobre 2022 et ce endéans la quinzaine de la notification du présent jugement ;

dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte à cet égard ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, 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.