

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1281/24
E-TRAV-214/23

Audience publique du 4 juin 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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Marin ANDREU GALLEGO, en remplacement de Maître Pierre GOERENS, avocats à Luxembourg,

et :

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

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Antonio RAFFA, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 18 septembre 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut retenue par défaut et le prononcé fixé au 14 novembre 2023.

Une rupture du délibéré fut prononcée à la demande de la partie défenderesse le 9 novembre 2023 et les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 février 2024 devant un tribunal autrement composé.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 7 mai 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 18 septembre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 :

- Préjudice moral suite au paiement tardif du salaire : 500,00 €
- Congé non pris : 4.398,68 €

soit en tout 4.898,68 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

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

A l'audience publique du 7 mai 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la requérante déclara maintenir ses demandes.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date des 17 et 21 mai 2024, le gérant de la société défenderesse demanda la rupture du délibéré. A titre subsidiaire, il déclara vouloir faire valoir les droits de sa société en donnant des explications supplémentaires.

Le tribunal décide de ne pas faire droit à cette demande et de ne pas tenir compte des explications supplémentaires, la société défenderesse ayant été représentée à l'audience de sorte qu'il lui était loisible à ce moment de soumettre à un débat contradictoire tous les arguments qu'il lui était loisible d'invoquer.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée déterminée, elle est entrée aux services de la société défenderesse à partir du 17 août 2020.

Elle explique qu'au terme de la durée convenue, les parties ont continué leur relation de travail de sorte qu'elles étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle explique encore qu'en date du 11 février 2023, elle a démissionné de son poste de travail avec un préavis courant du 15 février 2023 au 15 mars 2023.

La requérante reproche à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé son salaire du mois de mars 2023 endéans les cinq jours de la fin du contrat, ladite rémunération n'ayant été réglée que le 14 avril 2023.

Faisant valoir que ce paiement tardif lui a causé un préjudice moral, elle réclame un montant de 500 € à titre de réparation. Elle fait plus particulièrement valoir qu'en raison de cette tardivité, elle s'est fait insulter par l'employeur et qu'elle a dû recourir à un avocat.

PERSONNE1.) reproche encore à la société défenderesse de ne pas avoir correctement indemnisé son congé non pris.

Elle explique ainsi sur base de la fiche de salaire de mars 2023 qu'à la fin de son contrat, elle disposait d'un solde de 192 heures de congé.

Elle fait valoir que ce n'est que suite à la mésentente avec l'employeur que ce dernier a émis une nouvelle fiche de salaire en réduisant le solde du congé dû à 50,67 heures.

Elle considère que dans la mesure où la fiche de salaire initiale vaut avec extrajudiciaire dans le chef de l'employeur, l'erreur de la fiduciaire lui est inopposable.

Elle fait encore état d'un accord aux termes duquel les parties auraient convenu, au moment de sa démission, qu'elle pouvait réclamer l'indemnité de congé au-delà de la date limite du 31 mars 2023 de sorte qu'elle conclut au bien-fondé de sa demande.

L'employeur ayant d'ores et déjà procédé, sur base de la fiche de salaire rectifiée, au paiement de 50,67 heures de congé, la requérante conclut au paiement d'une indemnité correspondant au solde de congé ni pris, ni indemnisé et qu'elle évalue à $(141,33 \text{ heures} \times 31,1235 =) 4.398,68 \text{ € bruts}$.

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

Si elle admet que le salaire du mois de mars 2023 n'a été payé qu'en avril 2023, elle explique toutefois avoir procédé conformément aux stipulations contractuelles, ces dernières prévoyant le paiement de la rémunération pour le 10 du mois suivant.

Elle conclut partant au débouté de la demande relative aux dommages et intérêts.

La partie défenderesse conteste encore le solde de congé revendiqué par la requérante.

Elle estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard de la fiche de salaire initialement établie par l'employeur, les mentions y figurant ne s'imposant que jusqu'à preuve du contraire.

Or, elle fait valoir que ladite fiche de salaire se trouve en contradiction avec les inscriptions figurant au livre des congés.

La société défenderesse considère en effet qu'il résulte dudit livre des congés qu'il n'y a pas eu de report du congé jusqu'au 31 mars de l'année suivante sous peine de prescription, la requérante n'ayant pas établi l'existence des « *besoins essentiels de l'entreprise* » qui auraient justifié un tel report.

Le livre des congés n'ayant par ailleurs pas été attaqué comme constituant un faux, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en déduit que la fiche de salaire initiale est erronée de sorte qu'elle considère avoir été en droit, endéans un bref délai, de procéder à sa rectification par l'émission d'une nouvelle fiche de salaire.

Elle considère finalement que dans la mesure où le montant indiqué sur cette nouvelle fiche de salaire a été intégralement payé, plus rien n'est dû.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que la requérante, engagée par la société défenderesse à partir du 17 août 2020 et lié en dernier lieu à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée, a démissionné de son poste de travail par un courrier du 11 février 2023 en indiquant un préavis « *d'un mois qui prendra effet le 15 février 2023* ».

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a démissionné de poste de travail moyennant le préavis légal, son contrat de travail ayant dès lors pris fin en date du 14 mars 2023 (et non le 15 mars 2023 tel qu'indiqué dans sa requête).

Suite à la résiliation dudit contrat, la requérante réclame des dommages et intérêts pour paiement tardif de son dernier salaire ainsi qu'une indemnité pour le congé non pris.

Quant aux dommages et intérêts :

PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur d'avoir procédé au paiement de son dernier salaire (salaire de mars 2023) avec retard. Elle réclame la réparation du préjudice moral découlant dudit retard.

L'employeur conteste toute faute dans le cadre du paiement du salaire, ce dernier ayant été réglé conformément aux stipulations du contrat de travail.

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le salaire du mois de mars 2023 a été payé par l'employeur suivant virement du 11 avril 2023 (pièce n°1 de Maître Antonio RAFFA).

Aux termes du contrat de travail, le salaire mensuel de la requérante devait être payé à la fin du mois, mais au plus tard le 10 du mois suivant.

Aux termes de l'article L.221-1, alinéa 2 du Code du travail, « *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.125-7 (2) dispose finalement que « *lors de la résiliation du contrat de travail, (...) le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours* ».

Il s'ensuit qu'en procédant au paiement du salaire du mois de mars 2023 qu'en date du 11 avril 2023 alors que le contrat de travail se trouvait résilié depuis le 14 mars 2023, l'employeur n'a pas respecté les prédicts délais de sorte que son comportement est à considérer comme étant fautif.

Afin de pouvoir aboutir dans sa demande en obtention de dommages et intérêts, la requérante doit encore prouver l'existence d'un préjudice ainsi que le lien causal entre la faute reprochée et le préjudice allégué.

Or, PERSONNE1.) n'a pas expliqué en quoi un retard de paiement isolé, tel qu'en l'espèce, serait susceptible de lui causer le préjudice réclamé.

Il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard du fait qu'elle ait dû recourir à un avocat, le préjudice en découlant ne donnant pas lieu à des dommages et intérêts pour préjudice moral mais pouvant, le cas échéant, donner lieu au remboursement de ses frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il n'y a pas non plus lieu de tenir compte des prétendues insultes dont la requérante affirme avoir fait l'objet, le préjudice moral en découlant étant sans lien avec le paiement tardif du salaire.

La requérante n'ayant dès lors pas établi le bien-fondé de sa demande en obtention de dommages et intérêts, il y a lieu de l'en débouter.

Quant aux congés non pris :

PERSONNE1.) reproche encore à son ancien employeur de n'avoir indemnisé que 50,67 heures de congé au lieu des 192 heures résultant de sa fiche de salaire de mars 2023. Si elle ne conteste pas l'existence d'une erreur matérielle affectant ladite fiche, elle estime néanmoins que celle-ci constitue un aveu extrajudiciaire de nature à justifier la condamnation de la société défenderesse.

L'employeur conteste l'exactitude du solde de congé figurant sur la fiche de salaire de mars 2023. Il déduit en effet d'un document intitulé « détail congé » et qu'il qualifie de « livre des congés » qu'il n'y a pas eu de report jusqu'au 31 mars du congé de l'année écoulée. Il fait par ailleurs valoir qu'un tel report n'était pas justifié par l'existence des besoins du service.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.233-10, alinéa 1^{er} du Code du travail :

« Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit ».

Or, il résulte de la fiche de salaire de mars 2023 versée par la requérante (pièce n°5 de Maître Pierre GOERENS) que - compte tenu d'un report de 213,33 heures de l'année 2022 - PERSONNE1.) disposait d'un solde de congé de 192 heures.

Aux termes de la fiche de salaire rectifiée versée par la société défenderesse (pièce n°3 de Maître Antonio RAFFA), la salariée pouvait prétendre - compte tenu d'un report de 72 heures de l'année 2022 - à un solde de 50,67 heures.

C'est dès lors à tort que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste le report du congé jusqu'au 31 mars sous peine de prescription, ledit report figurant tant sur la fiche de salaire initiale (213,33 heures) que sur la fiche de salaire rectifiée (72 heures).

Il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard du document que la société défenderesse qualifie de livre des congés, l'employeur n'ayant donné aucune explication à cet égard.

Il convient par ailleurs de rappeler que le livre des congés que l'employeur est obligé de tenir en application de l'article L.233-17 du Code du travail sert à administrer la preuve de la prise du congé légalement dû.

Or, l'employeur n'a pas invoqué la prise de congé pour justifier le non-paiement de l'indemnité réclamée.

L'employeur n'ayant donné aucune explication de nature à justifier la réduction des heures de congé reportés ainsi que l'émission de la fiche de salaire rectificative, il y a lieu d'admettre - sur base de la fiche de salaire initiale qui vaut aveu de l'existence du report y indiqué - que la requérante disposait d'un solde de 192 heures de congé à la fin de son contrat.

En vertu 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 ».

L'indemnité due étant soumise à la prescription triennale de l'article 2277 du Code civil, les explications de la salariée en ce qui concerne un prétendu accord concernant un paiement au-delà du 31 mars 2023 sont à rejeter pour défaut de pertinence.

La salariée ayant admis qu'elle s'est d'ores et déjà vu payer 50,67 heures de congé, sa demande est à déclarer fondée pour le montant de $(192 - 50,67 = 141,33 \times 31,1235 =)$ 4.398,68 € bruts.

Quant à l'indemnité de procédure :

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

Quant à l'exécution provisoire :

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

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

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

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 relative au préjudice moral non fondée ;

en déboute ;

dit la demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 4.398,68 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.398,68 € avec les intérêts légaux à partir du 19 mai 2023, date de la mise en demeure, jusqu'à solde ;

dit la demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.