

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1570/24
E-TRAV-92/23

Audience publique du 8 juillet 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 B-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S, 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 Paulin Serge NTSA EYANA, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 18 septembre 2023.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 10 juin 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 30 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S, 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, suite à son licenciement avec préavis, les montants de :

- | | |
|---|------------|
| - Indemnité pour préavis non respecté : | 1.388,02 € |
| - Arriérés de salaire (05/2022 - 10/2022) : | 2.776,07 € |
| - Congé non pris : | 1.526,67 € |

soit en tout 5.690,76 € bruts avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la remise, sous peine d'astreinte, de ses bulletins de salaire rectifiés de mai 2022 à octobre 2022, de son certificat U1 rectifié, de sa fiche non périodique relative au congé non pris ainsi que de son certificat de rémunération de l'année 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 demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 10 juin 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à ses demandes relatives aux arriérés de salaire et en communication de la fiche de salaire non-périodique relative au congé.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail à durée indéterminée, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Chauffeur-livreur » avec effet au 19 avril 2022.

Elle expose que suivant courrier du 9 septembre 2022, elle s'est vu licencier moyennant préavis.

La requérante reproche à l'employeur de n'avoir respecté qu'un préavis du 10 septembre 2022 au 31 octobre 2022 alors que le préavis légal aurait dû courir du 15 septembre 2022 au 14 novembre 2022.

Elle réclame dès lors le paiement d'une indemnité de 1.388,02 € correspondant au préavis non respecté du 1^{er} au 14 novembre 2022.

PERSONNE1.) reproche encore à son ancien employeur de ne pas avoir procédé à l'indemnisation de son congé non pris.

Faisant valoir qu'elle disposait d'un solde de 95,12 heures de congé à la fin de son contrat, elle réclame le paiement d'une indemnité de (95,12 x 16,05 =) 1.526,67 €.

En ce qui concerne la remise des documents sociaux, la requérante explique que malgré la régularisation de ses arriérés de salaire de mai 2022 à octobre 2022, les fiches correspondantes indiquent toujours la rémunération initialement payée par l'employeur (soit 2.313,38 € au lieu du salaire dû s'élevant à 2.776,05 €).

Elle réclame partant la rectification desdits fiches.

Elle réclame encore la remise de son certificat de rémunération de l'année 2022 ainsi que la rectification de son certificat U1.

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur Alzette.

Elle fait en effet valoir qu'en vertu de l'article 4 du contrat de travail, le lieu de travail de la salariée se trouvait au Luxembourg, seule la juridiction de travail de Luxembourg-Ville étant dès lors compétente.

Quant au fond, elle ne conteste pas les demandes et s'engage de faire le nécessaire dans les meilleurs délais.

En termes de réplique, PERSONNE1.) conclut à la compétence du tribunal du travail de céans.

Elle fait tout d'abord valoir que la clause invoquée par la partie adverse n'est pas claire, le contrat ne spécifiant pas si le lieu de travail est celui se trouvant au Grand-Duché de Luxembourg de manière générale ou à Luxembourg-Ville en particulier.

Elle considère par ailleurs que dans la détermination de la compétence territoriale de la juridiction saisie, il y a lieu de prendre en considération le siège de la société défenderesse situé à ADRESSE3.), la salariée ayant dès lors en sa qualité de chauffeur-livreur un lien effectif avec le ressort tombant sous la compétence du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence territoriale :

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

(...) ».

Dans la mesure où la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, il appartient à la requérante de prouver que la juridiction saisie est territorialement compétente pour connaître de sa demande.

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi (en ce sens : Cour d'appel, 25 février 2021, n° CAL-2020-00433 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 15 avril 2022, la requérante a été engagée en qualité de chauffeur-livreur (livraison de colis).

Aux termes de l'article 4 dudit contrat : « *Le lieu de travail est situé au Luxembourg* ».

Il se dégage de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile que seule l'affectation réelle du salarié avant le licenciement ou au moment du licenciement est à prendre en considération (Cour d'appel, 29 novembre 2018, n° 45286 du rôle).

Or, la société défenderesse n'a pas précisé si le lieu de travail effectif de la requérante se trouvait sur tout le territoire du Grand-Duché (hypothèse visée par l'article 47, alinéa 3) ou dans le ressort de la seule juridiction de travail de Luxembourg-Ville (hypothèse visée par l'article 47, alinéa 1^{er}).

Par ailleurs et même à admettre qu'en sa qualité de chauffeur-livreur, la salariée ait été amenée à se déplacer sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, il est de jurisprudence constante que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société ne fait pas perdre au siège social de la société la qualité de lieu de travail, alors que c'est audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société et que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir des différents chantiers (en ce sens : Cour d'appel, 12 juin 2012, n°36482 du rôle ; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37710 du rôle).

Même à supposer dès lors que PERSONNE1.) ait été amenée à se déplacer, dans l'exercice de ses fonctions, sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ce fait ne permet toutefois nullement de déduire que le lieu de travail s'étendait sur tout le territoire du Grand-Duché, l'activité de l'entreprise étant organisée depuis son siège et la salariée devant nécessairement s'y rendre de manière régulière pour y récupérer les colis qu'elle devait ensuite distribuer.

Le siège de société défenderesse ayant été situé à ADRESSE3.), partant dans le ressort de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette, le moyen d'incompétence soulevé par la société défenderesse est dès lors à rejeter.

Quant au préavis :

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S se voit reprocher de ne pas avoir respecté le point de départ et le délai du préavis.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

(...) ».

D'après les dispositions de l'article L.124-3 (3) de ce même code, lesdits délais prennent cours :

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ;
- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Le congédiement de PERSONNE1.) - qui disposait d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans – lui ayant été notifié le 9 septembre 2022, le délai de préavis de deux mois à respecter par l'employeur aurait dès lors dû commencer le 15 septembre 2022 pour se terminer le 14 novembre 2022, et non le 31 octobre 2022 tel qu'indiqué dans la lettre de licenciement.

D'après l'article L.124-6 du Code du travail : *« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée (...) sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 (il faut lire : L.124-3 et L.124-4) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant (...) à la partie de ce délai restant à courir ».*

La demande n'ayant pas été contestée, il y a dès lors lieu de condamner la société défenderesse à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.388,02 € à titre d'indemnité pour le préavis non respecté du 1^{er} au 14 novembre 2022.

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité de 1.526,67 € pour 95,12 heures de congé qu'elle affirme ne pas avoir pris avant la fin de son contrat de travail.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code de 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 congé non pris n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner l'employeur à payer à son ancienne salariée le montant de (95,12 heures x 16,05 =) 1.526,67 €.

La requérante n'ayant pas remis le récépissé de dépôt de sa mise en demeure du 6 décembre 2022, les intérêts légaux sur les montants ci-avant accordés ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant aux documents sociaux :

La requérante réclame finalement la remise, respectivement la rectification de ses bulletins de salaire de mai 2022 à octobre 2022, de son certificat U1 ainsi que de son certificat de rémunération de l'année 2022.

Aux termes de l'article L.125-7 du Code du travail, l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

La rémunération indiquée sur les fiches de salaire de mai 2022 à octobre 2022 ne correspondant pas à celle entretemps régularisée par l'employeur, il y a lieu de faire droit à la demande.

L'article L.521-10 (2) du Code du travail prévoit quant à lui que :

« Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».

Il est admis qu'à l'occasion de sa demande de chômage, le demandeur d'emploi doit fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale U1 qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

L'attestation patronale émise par l'employeur indiquant un salaire erroné, il y a lieu de faire droit à la demande.

En application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, l'employeur doit encore délivrer à son salarié qui le demande un certificat de salaire.

L'employeur n'ayant pas établi avoir respecté cette obligation, il y a lieu de faire droit à la demande afférente.

Afin de garantir l'exécution de prédites condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

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 300 € 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, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne l'indemnité pour le congé non pris.

Par ces motifs

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

reçoit la demande en la forme ;

se **déclare** territorialement compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à ses demandes relatives aux arriérés de salaire et en communication de sa fiche non-périodique concernant les congés ;

dit sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 1.388,02 € ;

dit sa demande relative aux congés non pris fondée pour le montant de 1.526,67 € ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S à payer à PERSONNE1.) la somme de (1.388,02 + 1.526,67 =) 2.914,69 € bruts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 30 mars 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande en communication des documents sociaux fondée :

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire rectifiées des mois de mai 2022 à octobre 2022, son attestation patronale U1 rectifiée ainsi que son certificat de rémunération de l'année 2022 endéans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée au montant de 500 € par document ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 300 € ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne l'indemnité pour le congé non pris ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-S 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.