Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1614/26
L-TRAV-564/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 27 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Gabriel DI LETIZIA	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, demeurant à Luxembourg

ET :

SOCIETE1.) SARL,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 28 août 2025, sous le numéro 564/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 septembre 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 25 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 février 2026, Maître Camille SAUSY s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Natalia ZUVAK s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT:

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de *« District Manager »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 septembre 2017 avec effet au 1er octobre 2017.

Par courrier recommandé du 8 septembre 2022, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat.

L'employeur a encore réclamé la remise du véhicule de fonction.

Par courrier du 7 décembre 2022, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Elle demande de dire et de constater que sa requête est recevable sur base des articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil.

Elle demande la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité compensatoire de congés payés de 697,33.- euros, ainsi que le montant irrégulièrement retenu de 2.470,09.- euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, sauf pour l'indemnité compensatoire de congés payés et le montant irrégulièrement retenu, pour lesquels les intérêts commenceront à courir à compter du courrier officiel du 5 avril 2023.

Elle demande encore de dire que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du troisième mois qui suivra celui de la signification du jugement à intervenir.

Elle demande de dire et de juger que la partie défenderesse devra communiquer le solde de tout compte, ainsi que le document de sortie, mentionnant les montants dus à la salariée selon la décision à intervenir et ce sous astreinte de 50.- euros par jour de retard.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 25 février 2026, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en communication du document de sortie.

PERSONNE1.) soutient qu'aux termes du contrat de travail du 1er octobre 2017, elle conserverait son ancienneté au 1er mars 2011, soit la date de son entrée en fonction pour la société SOCIETE2.) SARL, société gérée par le même gérant que la société SOCIETE1.), PERSONNE2.).

Elle aurait également travaillé pour une autre société gérée par PERSONNE2.), la société SOCIETE3.) entre le 1er septembre 2011 et le 1er octobre 2017.

Elle explique qu'en date du 25 octobre 2022, l'employeur aurait demandé le remboursement du montant de 154,93.- euros.

L'employeur aurait encore irrégulièrement déduit plusieurs sommes de la dernière fiche de paie de la salariée, notamment en lui imputant des frais liés aux prétendus dégâts constatés sur le véhicule pour un montant de 2.470,09.- euros.

Par courrier du 5 avril 2023, PERSONNE1.) fait état de diverses irrégularités suivant examen du solde de tout compte qui serait manifestement erroné en ce que l'employeur aurait d'une part, procédé à la comptabilisation des avantages en nature octroyés à la salariée pour les mois de juin, juillet, août et septembre 2022, soit un montant total de 731.- euros et d'autre part aurait déduit le prédit montant de 2.470,09.- euros.

Elle explique que sa demande serait recevable, en raison du délai de 3 ans pour les actions en paiement des rémunérations. La transmission des documents de fin de contrat faisant apparaître le

non-paiement des jours de congés ont été transmis le 25 octobre 2022, de sorte que la présente requête devrait être déclarée recevable.

PERSONNE1.) n'aurait pas pu disposer de l'intégralité de ses congés. Elle aurait constaté sur sa fiche de salaire du mois d'avril 2022 que les jours de congés non pris de l'année 2021 auraient été purement et simplement supprimés par l'employeur. En effet, la prédite fiche du mois de mars 2022, laisserait apparaître un reliquat de congés de 233,50 heures, contre 208 heures au mois d'avril 2022, soit un différentiel de 25,50 heures.

Par courrier officiel du 5 avril 2023, la requérante a par l'intermédiaire de son Conseil sollicité le paiement desdits congés.

PERSONNE1.) n'aurait jamais été invitée à poser ses jours de congés. Elle soutient qu'il aurait appartenu à l'employeur d'attirer son attention sur le fait que si ces derniers n'auraient pas été posés à l'issue du mois de mars 2022, ils seraient perdus.

Les congés ont figuré sur les fiches de salaire de janvier, février et mars 2022. Par conséquent, PERSONNE1.) aurait droit à une indemnité en compensation des jours de congés de l'année 2021 purement et simplement supprimés par l'employeur pour le montant de **590,17.- euros** = (4.003,89/173) * 25,50 heures.

PERSONNE1.) prétend encore avoir constaté une erreur sur la fiche de salaire du mois de septembre 2022.

Le nombre d'heures de congés payés, soit 138,64.- euros correspondrait aux congés acquis au 31 août 2022.

L'employeur aurait omis d'intégrer les jours de congés acquis pour la période du 1er au 8 septembre 2022.

Pour la période du 1er au 8 septembre 2022, elle aurait dû bénéficier de 26,67% * 2,17 = 0,58 jours de congés payés, soit 4,63 heures de congés. Elle réclame donc le montant de **107,16.- euros** = (4.003,89/173) * 4,63 heures.

Elle réclame au titre d'indemnité de congés non pris le montant total de **697,33.- euros**.

Quant au montant irrégulièrement déduit au titre du véhicule de fonction, PERSONNE1.) explique que des retenues sur le salaire ne seraient que possibles en cas de dommage causé par la faute du salarié.

L'employeur aurait procédé à une retenue illégale d'un montant de 2.470,09.- euros au titre de *« DIVERS NET NEGATIF »* sur la fiche de salaire du mois de septembre 2022.

PERSONNE1.) soutient que cette retenue proviendrait sans nul doute de la restitution du véhicule de fonction, l'employeur ayant visiblement imputé le coût de réparation à la salariée.

Le mandataire de PERSONNE1.) réplique quant au courrier du 5 avril 2023 que la défenderesse n'aurait jamais reçu, que le prédit courrier aurait été communiqué en tant que pièce lors de la présente procédure. La défenderesse aurait eu près de 5 mois pour en prendre connaissance.

Quant au moyen tiré du libellé obscur de la requête, il serait à rejeter, alors que la défenderesse aurait utilement pris position. PERSONNE1.) aurait formellement indiqué l'employeur.

Quant au salaire prise en compte, la fiche de salaire d'avril 2022 renseignerait un montant de 4.003,89.- euros.

Quant à la retenu illégale, la défenderesse expliquerait seulement au jour de l'audience à quoi correspondait la retenue. Aucune information n'aurait été donnée auparavant.

Il y aurait une violation des dispositions légales, alors que si l'employeur avait subi un préjudice, il lui appartiendrait de saisir la juridiction compétente, ce qui n'aurait pas eu lieu. Par conséquent, la retenue serait illégale et il y aurait lieu à restitution.

Le licenciement ne serait pas débattu et serait sans intérêt.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu un solde de tout compte, mais il serait à rectifier.

Elle conteste encore les pièces adverses. Il n'y aurait pas de responsabilité particulière de la requérante, pas de préjudice certain. Il n'y aurait pas non plus de factures acquittées.

Le devis de réparation serait sans intérêt, car le véhicule serait une épave.

La défenderesse verserait encore une expertise unilatérale.

Il n'y aurait aucune pièce prouvant le montant réellement perdu par l'employeur.

PERSONNE1.) conteste encore avoir eu la garde exclusive du véhicule de fonction, alors qu'un autre salarié aurait pu signer le même contrat avec le même véhicule.

L'employeur devrait encore supporter les risques de son entreprise, la responsabilité de la requérante ne pouvant qu'être engagée qu'en cas de faute volontaire ou de négligence grave.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La défenderesse soulève *in limine litis*, l'exception tiré du libellé obscur de la requête sur base de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile. Elle soutient que la société SOCIETE1.) ne serait pas correctement identifiée comme partie défenderesse.

PERSONNE1.) citerait encore de multiples jurisprudences sans exposer les principes sur lesquels elle entend baser ses demandes.

Il serait contradictoire de soutenir qu'on perdrait le bénéfice des congés après le 31 mars de l'année courante et de conclure qu'on y aurait droit.

Quant au montant du salaire mensuel retenu de 4.003,89.- euros, il serait incompréhensible d'où ce montant sortirait. Le brut mensuel aurait été autour de 3.000.- euros.
D'ailleurs la demande serait prescrite, alors que le licenciement serait intervenu le 8 septembre 2022. La requête aurait été introduite le 28 août 2025, de sorte que la requérante serait forclose.

Le contexte de licenciement serait une faute grave, non contestée, de sorte que le licenciement serait justifié. La requérante aurait été cadre supérieur.

Quant au contrat de travail, sous l'article 7, il aurait spécialement été convenu qu'il y aurait une perte de congés non pris.

L'article 13 du contrat de travail ferait également état de la responsabilité du salarié. En effet, il y aurait eu plusieurs vols de marchandises, falsification de signatures, incohérences répétées dans la gestion, en somme un climat de désorganisation au sein de la société SOCIETE1.) sous la direction de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) aurait contesté le licenciement par courrier, sans introduire de requête, le licenciement serait partant définitif.

La société SOCIETE1.) conteste avoir reçu le courriel officiel du 5 avril 2023 de l'ancien mandataire de PERSONNE1.), alors que l'adresse du mandataire de la défenderesse serait erronée. Le mandataire de la société SOCIETE1.) aurait pourtant adressé un courrier officiel en date du 7 décembre 2022 avec la bonne adresse, de sorte que la requérante n'aurait eu aucune excuse pour s'être trompée. Il serait donc normal que PERSONNE1.) n'aurait pas eu de réponses quant au fondement de la retenue sur salaire.

Quant à la demande de paiement de l'indemnité pour congés non pris, la demande est contestée tant en son principe qu'en son *quantum*. Le contrat de travail serait clair et stipulerait que les congés seraient perdus après le mois de mars d'année courante. L'article L.233-10 du Code du travail disposerait d'ailleurs que les congés devraient être prises en cours de l'année. Il serait normal que le solde figure encore en mars et disparaisse en avril. La requérante aurait d'ailleurs été district manager et ne pourrait pas prétendre avoir oublié ses congés.

Quant au *quantum*, le montant réclamé ne collerait pas, il y aurait manifestement une erreur de calcul.

Quant au montant de 107.- euros, suivant l'article L.233-12 du contrat de travail, lorsque le contrat prendrait fin, le salarié n'aurait que droit à 1/12 par mois entier. 1/12 de 26, serait 2,16, soit 17,28 heures par mois. 8 mois x 2,16 serait égal à 138,24 heures de congés. La société SOCIETE1.) ne devrait rien payer de plus au titre de congés, alors que la requérante n'aurait pas travaillé un mois entier en septembre.

Quant au véhicule de fonction, il y aurait eu une retenue du chef de la faute de la salariée. Il serait question d'une négligence grave ou faute volontaire.

Le contrat de travail a pris fin le 8 septembre 2022, or le véhicule n'aurait pas été restitué à la fin du contrat de travail. Le mandataire de la société SOCIETE1.) aurait réclamé la restitution du véhicule. Le véhicule n'aurait qu'été rendu le 30 septembre 2022, soit 22 jours après le licenciement. PERSONNE1.) aurait violé son obligation de restituer le véhicule en fin du contrat de travail.

Il ressortirait encore des pièces versées que la requérante n'aurait pas rendu le véhicule en bon état. L'état des lieux du véhicule aurait été signé par PERSONNE1.). La défenderesse verse encore un devis pour 8.861,90.- euros de réparation. La société SOCIETE1.) aurait subi une perte totale du véhicule, dont la valeur aurait été estimée à 5.982,91.- euros, montant duquel il faudrait retrancher 3.512,82.- euros HTVA. L'employeur aurait donc retenu le montant de 2.470,09.- euros correspondant à la perte subie.

Elle fait encore référence à un arrêt de la Cour, selon lequel la seule existence d'un dommage ne serait pas suffisant pour valoir comme une négligence grave.

Or, si le salarié n'informe pas l'employeur du sinistre, alors l'employeur ne serait pas en mesure de faire valoir l'assurance. La retenue serait donc justifiée. PERSONNE1.) n'aurait jamais contacté son employeur et partant violé son obligation d'information, ce qui serait la faute reprochée.

La requérante se serait engagée à réparer les préjudices. Le coût de réparation serait supérieur à son dommage. Il y aurait un lien causal direct, une faute et la retenue correspondrait au dommage existant. La retenue serait donc pleinement conforme.

Le solde de tout compte aurait été transmis et il ne serait pas question d'une obligation légale de sorte que la société SOCIETE1.) s'y oppose.

Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) duplique quant à la retenue illégale, qu'elle n'aurait pas besoin d'une décision de justice. Il n'y aurait pas eu de réparation, ni de faute volontaire ou de négligence grave.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au libellé obscur de la requête

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La

description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: « L'exceptio obscuri libelli », Mélanges dédiés à Michel Delvaux, p. 290).

Concernant la sanction du libellé obscur, il faut rappeler que ce moyen relève de la régularité formelle de la requête. Si ce moyen est fondé, il entraîne la nullité de la requête.

Il constitue une nullité de forme dont ne peut se prévaloir que le plaideur que la loi entend protéger, c'est-à-dire celui auquel l'irrégularité de forme cause un grief.

La notion de grief visée par l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile ne porte aucune restriction. L'appréciation du grief se fait *in concreto*, en fonction des circonstances de la cause. Le grief est constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure.

Une irrégularité dommageable peut être celle qui désorganise la défense de l'adversaire (Cass. 12 mai 2005, Pas. 33, p. 53).

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison du libellé de l'acte, il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour 5 juillet 2007, n°30520 du rôle).

Il y a lieu de rappeler que la requérante n'est pas tenue de qualifier juridiquement sa demande. Elle a fourni l'explication de ses demandes indemnitaires, les calculs et les raisons pour lesquelles, elle estime que sa demande serait fondée.

D'ailleurs la procédure par-devant le Tribunal du travail est une procédure orale. A l'audience des plaidoiries, elle a encore exposé les échanges entre parties.

Il convient de constater, en l'espèce, que les faits sont clairement exposés et que la demande est suffisamment détaillée, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur sa portée et a utilement pu organiser sa défense. D'ailleurs, les arguments à l'appui du moyen de la société SOCIETE1.) ont trait au débat contradictoire au fond et des contestations relatives aux demandes adverses et non à la forme de la requête ou à une désorganisation de sa défense.

Il s'y ajoute qu'il appartient au juge, au vu de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

La partie défenderesse n'ayant pour le surplus, pas non plus établie avoir subi un préjudice, le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

La demande est à déclarer recevable en la pure forme.

3.2. <u>Quant à la demande de congés non pris</u>

PERSONNE1.) demande le paiement des congés de l'année 2021, reportés à l'année 2022 et supprimés le 1er avril 2022.

Ayant été licenciée pour faute grave en date du 8 septembre 2022, elle réclame encore ses congés prétendument accumulés entre le 1er septembre 2022 au 8 septembre 2022.

La société SOCIETE1.) oppose la prescription triennale de ces demandes.

Suivant l'article 2277 du Code civil, *« se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié »*.

La prescription de 3 ans est reprise par l'article L.221-2 du Code du travail en vertu duquel *« l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil. (…) »*

Suivant l'article L.221-1 du même Code, il faut entendre par les termes de *« salaire, appointements », « la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature »*.

Dans le cadre de la prescription triennale prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'est pas une condition d'application de la prescription triennale (cf. JCL Travail Traité, v° Salaire, Paiement, 4, 2010 ; Cour 17.3.2005 No 28031 du rôle).

La demande relative aux congés non pris tombe sous le coup de la prescription triennale.

Comme PERSONNE1.) a déposé sa requête en date du 28 août 2025, sa demande est prescrite en ce qui concerne la période antérieure au 28 août 2022.

Les parties sont en désaccord quant aux congés reportés de l'année 2021 et à partir de quel moment le délai de 3 ans doit courir.

En vertu de l'article L.233-12 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 »*.

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

La Cour de justice de l'Union européenne a, dans deux arrêts du 6 novembre 2018 (affaires C-619/16 et C-684/16), jugé que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congé annuel payé auxquels il avait droit en vertu du Droit de

l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail. Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver.

S'il est vrai, en principe, qu'en vertu de l'article L.233-9 du Code du travail le congé doit être pris dans l'année de calendrier et n'est pas censé être reporté, il peut cependant être reporté en cas d'autorisation expresse ou implicite de l'employeur.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a tacitement admis le report du congé non pris en inscrivant les congés de l'année 2021, sur la fiche de salaire de mars 2022.

L'employeur a encore supprimé les congés non pris reportés de l'année 2021, le 1er avril 2022.

PERSONNE1.) estime que l'employeur aurait dû l'informer avant de procéder à la suppression, tout en plaidant que sa demande ne serait pas prescrite, alors que les congés supprimés auraient dû être payés en tant qu'indemnité de congés non pris à la fin du contrat, soit après le licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2022, lors de la prise de connaissance du solde de tout compte.

Même s'il est vrai que la société SOCIETE1.) aurait dû informer PERSONNE1.) de la suppression de ses congés non pris de l'année 2021, toujours est-il que l'action de PERSONNE1.) doit être recevable pour constater la violation de la défenderesse des dispositions légales.

S'agissant de congés non pris de l'année 2021, qui ont été supprimés le 1er avril 2022, fiche normalement émise à la fin du mois d'avril, soit au 30 avril 2022, PERSONNE1.) aurait dû introduire sa demande au plus tard le 1er mai 2025.

En l'espèce, la requérante a introduit sa demande en date du 28 août 2025, de sorte que sa demande relative aux congés non pris reportés de l'année 2021 est à déclarer prescrite, par conséquent irrecevable.

Quant aux congés accumulés en septembre 2022.

La société SOCIETE1.) expose que PERSONNE1.) n'aurait pas droit à 1/12 de son congé annuel, si elle ne travaille pas au minimum 1 mois entier ou au moins 15 jours calendriers.

Il n'est pas contesté que le congé accumulé jusqu'au 31 août 2022 était de 138,64 heures. Il ressort de la fiche non-périodique de septembre 2022, que le prédit montant a bien été réglé.

PERSONNE1.) réclame désormais une indemnité de congé non pris pour la période du 1er au 8 septembre 2022.

« L'article L233-12 dispose que :

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. (…) »

En application des dispositions de l'article L.233-12 du Code du travail, aucun congé n'a été généré au mois de septembre 2022, la fraction du mois travaillé ne dépassant pas quinze jours de calendrier.

Cette demande est partant à rejeter.

3.3. <u>Quant à la retenue illégale</u>

PERSONNE1.) réclame le remboursement du montant irrégulièrement retenu de 2.470,09.- euros.

Il est établi en l'espèce, que l'employeur s'est fait justice à lui-même en retenant, sur le salaire du mois de septembre 2022 (fiche non périodique) de PERSONNE1.), l'indemnisation qu'il estimait lui être due du chef des dégâts causés à la voiture de fonction.

La société SOCIETE1.) prétend que même si la seule présence de dégâts sur un véhicule de fonction ne serait pas à assimiler à une faute volontaire ou négligence grave, l'absence d'information du sinistre, mettant l'employeur dans l'impossibilité d'actionner son assurance constituerait une faute volontaire ou négligence grave.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail :

« 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 ;
***<u>2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié</u>** ;*
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.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avance au sens du point 4 ci-dessus ».

PERSONNE1.) soutient qu'il y aurait une violation des dispositions légales, alors que si l'employeur avait subi un préjudice, il lui appartiendrait de saisir la juridiction compétente, ce qui n'aurait pas eu lieu. Par conséquent, la retenue serait illégale et il y aurait lieu à restitution.

L'article L.224-3 du Code du travail prévoit limitativement les cas de retenues légales pour lesquels l'employeur peut procéder à une retenue. Le prédit article ne retient pas d'obligation de porter préalablement sa demande devant les juridictions compétentes avant de pouvoir procéder à une retenue, de sorte que la légalité de la retenue effectuée peut être constaté dans la présente procédure.

En ce qui concerne l'endommagement de la voiture de fonction, seul le point 2 de l'article L.224-3 a vocation à s'appliquer. Ce point 2 autorise expressément des retenues du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié.

Il résulte d'un courrier de remise de matériel de type véhicule de fonction du 6 avril 2021 et de l'avenant au contrat de travail non daté et accordant un véhicule de service à PERSONNE1.), qu'un véhicule ENSEIGNE1.), n° d'immatriculation NUMERO2.) a été mis à sa disposition.

PERSONNE1.) s'est engagée à maintenir l'outil de travail dans un parfait état de fonctionnement et de restituer le véhicule en bon état à la fin de son contrat de travail. Elle s'est encore engagée à ce que toutes éventuelles contraventions redues en cas d'infraction à la législation et franchises qui pourraient être appliquées par la compagnie d'assurance audit véhicule resteront à sa charge et pourront faire l'objet d'une retenue sur salaire.

Il ressort encore des pièces que PERSONNE1.) n'a pas restitué le véhicule à la fin du contrat.

Le tribunal constate, sans être exhaustif, sur l'état des lieux du véhicule de fonction, que le véhicule a subi de multiples dégâts, dont plusieurs rayures, griffes, ainsi que des chocs.

Est versé un devis de réparation pour le véhicule immatriculé sous le n° NUMERO2.) pour un montant de 8.961,90.- euros.

Suivant rapport de visite de l'assureur SOCIETE4.) du 10 octobre 2022 relatif au véhicule ENSEIGNE1.), n° d'immatriculation NUMERO2.), l'expertise retient une perte totale du véhicule et chiffre des dégâts multiples à un montant total TVAC de 7.824,89.- euros.

L'expertise automobile finale de la société SOCIETE4.) du 19 octobre 2022 renseigne la valeur de l'épave et la meilleure offre obtenue pour l'épave.

En effet, la valeur de l'épave est de 5.982.91.- euros HTVA et la meilleure offre obtenue est de 3.512,82.- euros, de sorte que la société SOCIETE1.) a fait une perte de la différence entre les prédits montants, soit d'un montant de 2.470,09.- euros HTVA, la réparation du véhicule ayant été estimée trop onéreuse pour l'assureur.

PERSONNE1.) conteste avoir eu la garde exclusive du véhicule.

Il ressort cependant du courrier de remise de matériel de type véhicule de fonction du 6 avril 2021 et de l'avenant au contrat de travail que le véhicule en question lui a été attribué ensemble avec une carte essence et 2 clés de démarrage.

PERSONNE1.) reste en défaut de démontrer qu'un autre salarié aurait eu accès au véhicule ou qu'un des dégâts ne lui serait pas imputable, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que PERSONNE1.) est à l'origine des dégâts, alors qu'elle a encore avalisé l'état des lieux du véhicule lors de la remise.

Il ressort encore des multiples infractions au Code de la route que PERSONNE1.) n'était pas une conductrice prudente.

Or, conformément aux plaidoiries des parties, la seule présence de dégâts sur le véhicule de fonction ne permet pas de présumer que PERSONNE1.) ait volontairement ou par négligence causé les dégâts accrus au véhicule appartenant à la défenderesse.

L'existence des dégâts ne saurait, en l'absence d'autres éléments, permettre de conclure à un acte volontaire ou à une négligence grave de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que la retenue opérée du chef de l'endommagement de la voiture ENSEIGNE1.) serait conforme, alors que le fait pour PERSONNE1.) de ne pas l'avoir informé de l'endommagement du véhicule, soit des multiples sinistres, constituerait une faute volontaire ou négligence grave dans son chef.

Il ressort des pièces que la perte subie en raison de la revente de l'épave de la voiture ENSEIGNE1.) après qu'une perte totale du véhicule a été retenue est exactement le même montant que la retenue sur le salaire effectué par l'employeur.

Par ailleurs, les multiples dégâts sont si importants que l'expert de l'assureur a retenu une perte totale, de sorte que les dégâts n'ont pas pu passer inaperçus. PERSONNE1.) aurait dû informer son employeur dès la constatation desdits dégâts, même au cas où les dégâts auraient été causés par un tiers. En n'informant pas la société SOCIETE1.) des sinistres survenus, elle l'a mis dans l'impossibilité de faire une déclaration auprès de l'assureur du véhicule et elle a ainsi commis une faute volontaire en vertu de l'article L.224-3 (2) du Code du travail. Au vu de ce qui précède, elle est tenue d'indemniser son ancien employeur du préjudice ainsi causé.

Il ressort des pièces que le préjudice causé à la société SOCIETE1.) en relation avec les dégâts accrus au véhicule ENSEIGNE1.) se chiffre à 2.470,09.- euros HTVA.

Il s'ensuit que la retenue effectuée sur le salaire de PERSONNE1.) est légale, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande de la requérante.

3.4. <u>Quant à la demande en communication du solde de tout compte</u>

PERSONNE1.) réclame la communication du solde de tout compte. Elle fait valoir que l'employeur aurait indûment pris en compte des avantages en nature et la retenue illégale. Elle ne

conteste pas avoir eu la communication d'un solde de tout compte, mais elle soutient que ce dernier comporterait des erreurs.

Il ressort de ce qui précède que la retenue sur le salaire de septembre 2022 a été déclarée légale, de sorte qu'il n'y pas lieu à rectifier le solde de tout compte.

Quant à la problématique des avantages, non autrement spécifiés, pris en compte, la requérante n'a plus exposé cet aspect de sa demande lors de l'audience des plaidoiries. Elle n'a pas non plus exposé pour quelles raisons le solde de tout compte ne serait pas correct.

Le tribunal n'étant pas en mesure d'apprécier, cette demande est à rejeter.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 750.- euros.

4.2. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

rejette le moyen tiré du libellé obscur de la requête ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare irrecevable pour cause de prescription la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congés non pris de l'année 2021 reportés ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congés non pris pour la période du 1er septembre 2022 au 8 septembre 2022, **partant en déboute** ;

constate que la retenue opérée sur le salaire de septembre 2022 pour la somme de 2.470,09.- euros est conforme à l'article L.224-3 du Code du travail ;

partant rejette la demande de PERSONNE1.) en restitution de la retenue légale effectuée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) de payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL une indemnité de procédure de **750.- euros** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY, Juge de paix	Joé KERSCHEN, Greffier assumé