

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 1864/23
L-TREF-71/23

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 21 juin 2023 en matière de référé travail par Monique HENTGEN, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal du Travail

DANS LA CAUSE

ENTRE :

PERSONNE1.),
demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Jean-Philippe LAHORGUE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

ET

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

PARTIE DEFENDERESSE
comparant par Maître Sandra MAROTEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 mai 2023 à 15.00 heures, salle J.P. 0.15.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 juin 2023 et les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi, la Présidente du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 10 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le président du tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse à lui payer par provision le montant de 40.920.- euros à titre d'arriérés de salaires pour les mois de mai 2022 à avril 2023 et à lui remettre les fiches de salaires pour les mois de mai 2022 à avril 2023, le tout sous peine d'une astreinte de 250.- euros par jour de retard. Il sollicite, en outre, une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

A l'appui de sa demande, le requérant fait exposer avoir été à temps plein au service de la société défenderesse en qualité de chef d'équipe en vertu d'un contrat de travail oral à durée indéterminée conclu en date du 22 février 2022. Depuis le mois de mai 2022, il n'aurait plus perçu son salaire ni reçu ses fiches de salaires.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut à l'irrecevabilité de la demande adverse au motif qu'il existe des contestations sérieuses en cause. Elle fait valoir qu'en date du 21 février 2022 les parties auraient conclu un contrat de travail à durée déterminée prenant effet en date du 22 février 2022 et prenant fin le 18 mai 2022. Malgré plusieurs rappels, le requérant n'aurait pas signé ce contrat et il ne pourrait dès lors invoquer sa propre turpitude quant à l'absence de signature du contrat. Le contrat à durée déterminée serait dès lors valable et le salarié aurait travaillé et reçu son salaire et ses fiches de salaires sur base de ce contrat. A partir du 18 mai 2022, le requérant ne se serait plus présenté à son lieu de travail et la

défenderesse n'aurait plus eu de ses nouvelles. Le salaire du mois de mai 2022 aurait été réglé en date du 14 juin 2022.

Le requérant réplique qu'un contrat à durée déterminée devrait être signé par le salarié avant son entrée en fonctions. Or en l'occurrence, le salarié serait entré en fonctions sans signer de contrat et les conditions pour avoir recours à un contrat à durée déterminée n'auraient de toute façon pas été remplies, de sorte qu'il serait incontestable que les parties seraient liées par un contrat à durée indéterminée. Ce contrat n'aurait jamais été résilié par l'une des parties de sorte que les salaires des mois de juin 2022 à avril 2023 seraient réduits. Le requérant reconnaît que le salaire du mois de mai 2022 a été réglé. Il conteste ne plus être venu travailler après le mois de mai 2022.

La défenderesse soutient que la question de la validité du contrat à durée déterminée relèverait du fond et que même si ce contrat devait être requalifié en contrat à durée indéterminée, la demande en paiement de salaires des mois de juin 2022 à avril 2023 ne serait pas justifiée.

Enfin, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL demande reconventionnellement le paiement d'une indemnité de procédure de 500.- euros.

Appréciation

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

Demande en paiement de salaires

Aux termes de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le président du tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Il y a contestation sérieuse si l'un des moyens de défense opposés à la prétention du demandeur n'est pas manifestement vain dès lors qu'il existe une incertitude, si faible soit-elle, sur le sens dans lequel trancherait le juge du fond. De même, s'il y a incertitude quant au fondement légal de la demande ou controverse juridique sur un problème de droit, la demande en provision est irrecevable.

Le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine de porter préjudice au fond.

S'y ajoute que le juge des référés statuant en matière de référé-provision ne peut pas juger le fond du droit ni procéder à un examen approfondi de la cause, sous peine d'excéder ses pouvoirs. S'il est amené à le faire, la demande en provision sera irrecevable.

Il est de principe qu'il ne statue qu'au provisoire, le principal demeurant toujours réservé.

Il résulte des dispositions des articles L.122-2 et L.122-3 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu par écrit et signé avant l'entrée en service du salarié. L'article L.122-2 (2) dispose qu'« *à défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.*»

En l'occurrence, le contrat de travail à durée déterminée du 21 février 2022 n'a pas été signé par le requérant.

Au vu des dispositions des prédits articles, les contestations relatives à la qualification des relations de travail manquent de sérieux.

La société défenderesse prétend qu'aucune prestation de travail n'aurait été effectuée par le requérant après le terme prévu au contrat à durée déterminée, de sorte qu'aucune rémunération ne serait due de ce chef.

Il est de principe que le salaire est la contrepartie du travail fourni.

Il convient de constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL n'a pas établi de fiches de salaires ni réglé de salaire pour la période postérieure au 18 mai 2022 et qu'PERSONNE1.) a attendu près d'un an avant d'introduire la présente demande en référé. Aucun courrier ou mise en demeure de régler le salaire n'est versé en cause et aucune explication n'est fournie à ce sujet.

Un examen sommaire et rapide des pièces versées en cause ne permet pas à la juridiction des référés d'écarter comme étant manifestement vaines les contestations opposées par la société défenderesse et le juge des référés ne saurait se prononcer sur les questions de la fin des relations de travail ou la prestation de travail par le requérant après le 18 mai 2022 sans trancher le fond du droit et par là excéder ses pouvoirs.

En l'état actuel il existe dès lors des contestations sérieuses au sens de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile de sorte que la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une provision au titre d'arriérés de salaires est à déclarer irrecevable.

Demande en délivrance de fiches de salaires

Aux termes de l'article 941 du nouveau code de procédure civile, le président du tribunal du travail peut, dans tous les cas d'urgence, ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Il résulte des développements ci-avant qu'il existe des contestations sérieuses relatives à l'obligation de paiement de salaires et par conséquent quant à l'obligation de remettre des fiches de salaires. Cette demande est dès lors également irrecevable pour se heurter à des contestations sérieuses.

Demandes d'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

En l'absence de preuve de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

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

Le Juge de paix directeur de Luxembourg, Monique HENTGEN, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal du Travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

renvoie les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision,

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en la forme,

déclare les demandes en paiement de salaires et en délivrance de fiches de salaires sérieusement contestables, partant irrecevables,

déboute les parties de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais de l'instance.

Fait à Luxembourg, le vingt-et-un juin deux mille vingt-trois.

s. Monique HENTGEN

s. Sven WELTER