

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 2493/23  
L-TREF-101/23

## ORDONNANCE

**rendue le vendredi, 29 septembre 2023** en matière de référé travail par Christian ENGEL, Juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assisté du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application des articles 941 à 948 du Nouveau Code de procédure civile

### DANS LA CAUSE

#### ENTRE :

**PERSONNE1.),**  
demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**  
comparant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

#### ET

**la société SOCIETE1.) s. à r.l.,**  
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 son gérant PERSONNE2.).

## **FAITS :**

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 13 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 août 2023 à 15.00 heures, salle JP. 1.19.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 septembre 2023 à 15.00 heures, salle J.P. 0.15. Lors de cette audience, Maître Natalia ZUVAK et PERSONNE2.) furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi, le président du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour,

## **l'ordonnance qui suit :**

### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse :

- à lui payer, par provision, avec les intérêts légaux à partir du à compter du 19 juin 2023, sinon à partir du jour de dépôt de la requête, jusqu'à solde :
  - o le montant de 6.794,72 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2022,
  - o le montant de (39,69 heures x 23,12 euros =) 917,63 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris,
- à lui remettre les documents suivants :
  - o fiche de salaire du mois d'octobre 2022,
  - o fiche de salaire du mois de novembre 2022,
  - o fiche de salaire du mois de décembre 2022,
  - o certificat de rémunération de l'année 2022,
  - o certificat de travail,

sous peine d'une astreinte non comminatoire de 100 euros par jour de retard et par document, dans un délai de cinq jours qui suit la notification de l'ordonnance à intervenir, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 20 septembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir que l'ensemble des pièces relatives à la fin de la relation de travail — fiches de salaire, certificats de travail et de rémunération, reçu pour solde de tout compte — auraient été transmises par son comptable à PERSONNE1.). Le contrat de travail aurait été signé le lundi 3 octobre 2022. À partir de cette date, PERSONNE1.) aurait travaillé pour la société SOCIETE1.) s.à r.l., et ce jusqu'au 18 novembre 2022, date à laquelle il ne se serait plus présenté à son lieu de travail. Il y aurait eu un accord oral suivant lequel il ne toucherait les deux premiers mois que le montant de 2.000 euros nets à titre de salaire mensuel ; en contrepartie, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait hébergé le fils de PERSONNE1.) dans ses locaux, prestation au titre de laquelle il aurait finalement été décidé de retenir le montant de 500 euros sur le salaire de PERSONNE1.).

### **Motifs de la décision**

#### **I. Demande en paiement d'arriérés 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.

En application des dispositions de l'article 1315 du code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

En l'espèce, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant total de 6.794,72 euros à titre d'arriérés de salaire, montant se composant comme suit : 2.000 euros à titre de solde de salaire d'octobre 2022, 3.500 euros à titre de solde de salaire de novembre 2022 et 1.294,72 euros à titre de salaire de décembre 2022 (4.000 euros bruts / 173 = 23,12 euros par heure ; 23,12 euros x 8 heures = 184,96 euros/jour ; 184,96 euros x 7 jours = 1.294,72 euros ; la relation de travail ayant pris fin, selon lui, le 9 décembre 2022).

Au vu des pièces versées, ensemble les débats menés à l'audience du 20 septembre 2023, il y a lieu de constater que :

- le seul contrat de travail versé aux débats — par PERSONNE1.) — n'est pas daté ; la société SOCIETE1.) s.à r.l. prétend qu'il aurait été signé le 3 octobre 2022, tandis que PERSONNE1.) soutient qu'il aurait seulement été signé plus tard, mais aurait néanmoins pris effet dès le 28 septembre 2022, date à laquelle il a obtenu son autorisation d'occupation temporaire par le Ministère des Affaires étrangères,
- PERSONNE1.) se prévaut d'une première résiliation « *orale* » du contrat de travail au 18 novembre 2022, puis d'une seconde, par message WhatsApp du 24 novembre 2022, rétroactivement au 1<sup>er</sup> novembre 2022 - mais qui, en réalité, n'aurait pris effet qu'au 9 décembre 2022 et, surtout, qui fait à ce jour l'objet d'une action pendante au fond pour licenciement abusif,
- il est, en revanche, constant pour n'être contesté que PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.) s.à r.l. *a minima* du 3 octobre 2022 au 18 novembre 2022,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l. a versé deux acomptes de salaires à hauteur de 2.000 euros *nets* pour le mois d'octobre 2022 et de 500 euros *nets* pour le mois de novembre 2022.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir :

- d'une part, que l'obligation de paiement de salaire n'est pas sérieusement contestable pour les montants suivants :
  - o s'agissant du mois d'octobre 2022, du 3 au 31 octobre 2022, soit [(29/31) x 4.000 euros de salaire mensuel brut contractuel suivant contrat de travail signé, mais non daté, versé aux débats =] 3.741,94 euros *bruts*, dont à déduire un acompte net de 2.000 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.),
  - o s'agissant du mois de novembre 2022, du 1<sup>er</sup> au 18 novembre 2022, soit [(18/30) x 4.000 euros =] 2.400 euros *bruts*, dont à déduire un acompte *net* de 500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.),
- d'autre part et en revanche, le juge des référés ne saurait se prononcer sur la question de la fin du contrat de travail sans trancher le fond du droit et, par-là,

excéder ses pouvoirs, de sorte que la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaire est à déclarer irrecevable pour le surplus.

Il y a partant lieu à condamnation aux montants spécifiés ci-dessus, avec les intérêts égaux à partir du 19 juin 2023, date d'une mise en demeure effective, jusqu'à solde.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

## II. Demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

PERSONNE1.) réclame une indemnisation à hauteur de (39,69 heures x 23,12 euros =) 917,63 euros pour congés qu'il aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail.

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 l'espèce, il n'est pas sérieusement contestable que PERSONNE1.) était — en considération des développements *supra sub I.* — au service de la société SOCIETE1.) s.à r.l. entre le 3 octobre 2022 au 18 novembre 2022. Il ne résulte par ailleurs d'aucune des pièces versées — et disponibles, voir *infra sub III.* — qu'il aurait pris des congés sur cette période.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée, pour n'être sérieusement contestable, pour le montant de [(27 jours / 12 mois = 2,25 jours de congé pour le mois d'octobre + 2,25 jours de congé pour le mois de novembre) x 8 heures x 23,12 euros =] 832,32 euros.

Il y a partant lieu de prononcer la condamnation audit montant, avec les intérêts légaux à partir du 19 juin 2023, jusqu'à solde.

## III. Demande en délivrance de documents

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.

- *Fiches de salaire*

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) 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. (2) Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours ».

En l'espèce, la demande de PERSONNE1.) en délivrance des fiches de salaire des mois d'octobre, novembre et décembre 2022 est à déclarer irrecevable vu les incertitudes subsistantes — et restant à être tranché au fond — tant quant au début que quant à la fin des relations de travail, telle que détaillée *supra sub I*.

- *Certificat de travail*

L'article L. 125-6 du code du travail prévoit « qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat ».

En l'espèce, la fin de la relation de travail entre parties étant constante, la société défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a respecté les obligations lui imposées par l'article L. 125-6 du code du travail, de sorte qu'il convient, vu l'urgence, de condamner la partie défenderesse à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail.

- *Certificat de rémunération relatif à l'année 2022*

En l'espèce, il est constant que la relation de travail entre parties a pris fin 2022. La société défenderesse est restée en défaut de prouver — comme elle en a la charge — qu'elle a remis le certificat de rémunération relatif à l'année 2022 à PERSONNE1.), de sorte qu'il convient, vu l'urgence, de condamner la partie défenderesse à remettre ledit document à PERSONNE1.).

- *Demande en prononcé d'une astreinte*

En application de l'article 947 du nouveau code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents litigieux, dans la quinzaine de la notification de la présente

ordonnance, d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, celle-ci étant à plafonner à 2.000 euros par document.

## Accessoires

### ○ *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

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

À défaut pour PERSONNE1.), qui se dit bénéficiaire de l'assistance judiciaire, de justifier de frais exposés par lui et non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

### ○ *Demande en exécution provisoire*

Aux termes de l'article 945 du Nouveau Code de procédure civile, l'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire sans caution, à moins que le président n'ait ordonné qu'il en soit fourni une. En l'espèce, il n'existe aucune circonstance qui commanderait la fourniture d'une caution.

### ○ *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

## **PAR CES MOTIFS :**

Christian ENGEL, juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail de Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du Nouveau Code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**dit** irrecevables les demandes suivantes de PERSONNE1.) :

- demande en paiement d'arriérés de salaire en dehors de la période comprise entre le 3 octobre 2022 et le 18 novembre 2022,
- demande en délivrance des fiches de salaire relatives aux mois d'octobre, novembre et décembre 2022,

**dit** fondées les demandes de PERSONNE1.) :

- en paiement d'arriérés de salaire pour les montants suivants, avec les intérêts au taux légal à partir du 19 juin 2023, jusqu'à solde :
  - octobre 2022 : 3.741,94 euros *bruts*, dont à déduire un acompte *net* de 2.000 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.),
  - novembre 2022 : 2.400 euros *bruts*, dont à déduire un acompte *net* de 500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.),

- en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris à concurrence du montant brut de 832,32 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 19 juin 2023, jusqu'à solde,
- en délivrance :
  - o du certificat de travail,
  - o du certificat de rémunération relatif à l'année 2022,

partant,

**condamne** la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 6.974,26 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 19 juin 2023, jusqu'à solde, dont à déduire un acompte *net* total de 2.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.),

**condamne** la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) 1) le certificat de travail et 2) le certificat de rémunération relatif à l'année 2022, dans la quinzaine de la notification de la présente ordonnance, et ce sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros par document,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

**rappelle** que de par la loi, la présente ordonnance est exécutoire à titre provisoire sans caution,

**condamne** la société SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Fait à Luxembourg, le vingt-neuf septembre deux mille vingt-trois.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Sven WELTER,  
greffier