

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 3352/23
L-TREF-146/23

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 20 décembre 2023 en matière de référé travail par Malou THEIS, 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 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 Joëlle CHOUCROUN, 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 Caroline MULLER, en remplacement de Maître Robert KAYSER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 5 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 octobre 2023 à 15.00 heures, salle JP. 0.15.

Après plusieurs remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 novembre 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'ordonnance qui suit :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SARL devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse :

- à lui payer, par provision :
 - o le montant de 8.865,62 euros bruts à titre d'arriérés de salaire de juin et juillet 2023 et d'indemnité compensatoire pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de leur date d'exigibilité, sinon à partir de la mise en demeure du 21 septembre 2023 sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
 - o l'équivalent des tickets restaurant concernant la période de préavis, sinon à remettre les tickets correspondants
- à lui remettre:
 - o le certificat de travail,
 - o le certificat de rémunération, de l'année 2023
 - o les fiches de salaire relatives aux mois de juin et juillet 2023:

PERSONNE1.) se réserve le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance et sollicite en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et des frais et dépens de l'instance.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 février 2023 en qualité de junior consultant auprès de la société SOCIETE1.) SARL et avoir démissionné suivant courrier du 14 juin 2023 avec le préavis légal d'un mois, prenant cours le 15 juin 2023 et se terminant le 15 juillet 2023.

Il précise que son employeur lui resterait redevable le paiement des salaires des mois de juin (4.027,39 euros) et juillet 2023 (2.013,70 euros) ainsi que de l'indemnité compensatoire de congés non pris (2.824,53 euros), outre les tickets restaurant qui n'auraient pas été remis au requérant.

L'employeur ne lui aurait pas non plus remis les documents sociaux usuels en fin de contrat, notamment le certificat de travail, le certificat de rémunération de l'année 2023 et les fiches de salaire des mois de juin et juillet 2023, malgré mise en demeure, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

Les faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Le 17 février 2023, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL signent quatre conventions :

- un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « junior consultant » par la société SOCIETE1.) SARL, le contrat prévoyant une prise d'effet au plus tard au 1^{er} mai 2023 et une rémunération annuelle brute de 46.000 euros à l'indice en vigueur à la date d'entrée en fonction, payable en 12 mensualités. Le salarié recevra en outre 18 chèques repas par mois presté ;
- une convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation d'un emménagement au ADRESSE3.) au titre de laquelle l'employé reconnaît et accepte que dans le cadre de son emménagement au ADRESSE3.), l'employeur lui a accordé une avance sur salaire d'un montant de 15.000 euros, que ces frais ont effectivement été exposés par son employeur et qu'il accepte devoir rembourser à son employeur ladite avance sur salaire à la première demande de l'employeur. Au titre de cette convention, l'employeur renonce totalement au remboursement de cette avance si l'employé reste à ses services durant au moins 36 mois, il renoncera au remboursement de 10.000 euros si l'employé reste à ses services durant au moins 24 mois et il renoncera au remboursement de 5.000 euros si l'employé reste à ses services durant au moins 18 mois. En cas de non-

remboursement à la demande de l'employeur, l'employé autorise l'employeur de procéder au remboursement du montant réclamé via déduction sur son salaire net ;

- une convention de cession sur salaire au titre de laquelle l'employé marque son accord avec la cession en faveur de l'employeur qui l'accepte, de la portion cessible de tous traitements, salaires quelconques qu'il touche ou touchera à quelque titre que ce soit pour garantir le remboursement du montant de 15.000 euros dont l'employé est redevable envers l'employeur au titre de la convention de versement d'une avance sur salaire pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation d'un emménagement au ADRESSE3.) ;
- une convention relative au versement d'une avance sur salaire pour la réinstallation au titre de laquelle les parties définissent les droits et obligations de l'employé liés au paiement d'une avance sur salaire d'un montant plafonné à 1.500 euros, par l'employeur à l'employé dans le cadre du déménagement de l'employé de ADRESSE4.) à ADRESSE3.).

Suivant courrier recommandé du 14 juin 2023, PERSONNE1.) résilie le contrat de travail avec le préavis légal d'un mois.

Suivant courrier recommandé du 15 juin 2023, la société SOCIETE1.) SARL met PERSONNE1.) en demeure de lui rembourser au plus tard le 26 juin 2023 le montant de 17.429,62 euros correspondant à l'avance de 15.000 euros pour la prise en charge des services et démarches administratives relatifs à l'organisation de l'emménagement de l'employé au ADRESSE3.), à l'avance de 1.019,12 euros pour la prise en charge des vols entre ADRESSE4.) et ADRESSE3.) et à l'avance de 1.415,50 euros pour la prise en charge du logement de l'employé dès son arrivée au ADRESSE3.), motif pris que l'employé ne serait pas resté aux services de l'employeur durant 36 mois accomplis.

La société SOCIETE1.) SARL ayant notifié au nouvel employeur de PERSONNE1.) la cession sur salaire, le mandataire de PERSONNE1.) conteste, suivant courrier recommandé du 21 septembre 2021, le montant de 15.000 euros figurant dans la convention de cession de créance, tout en mettant la société SOCIETE1.) SARL en demeure de lever la cession sur salaire et de remplir ses obligations légales, à savoir de payer les arriérés de salaire, et congés non pris et de remettre le certificat de travail, le certificat de rémunération de l'année 2023 et les fiches de salaire des mois de juin et juillet 2023.

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

- La compétence territoriale du tribunal saisi

L'employeur soulève avant toute défense au fond l'incompétence territoriale du tribunal saisi, motif pris qu'il aurait son siège social dans l'arrondissement judiciaire du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette.

Il précise que si l'employé était affecté auprès du client ENSEIGNE1.) à ADRESSE3.), le client aurait mis fin à la mission de PERSONNE1.) au 31 mai 2023. Aucune mission n'ayant été accordée à l'employé postérieurement au 31 mai 2023 étant donné qu'il se trouvait en arrêt maladie, il aurait appartenu à l'employé de revenir au siège de l'employeur situé à ADRESSE5.).

L'employé conteste le moyen d'incompétence territoriale invoqué, précisant qu'au moment de sa démission, son lieu de travail effectif se situait dans le ressort de ADRESSE3.), auprès de SOCIETE2.) (ADRESSE3.)) SA, de sorte que par application de l'article 47 du nouveau code de procédure civile, le tribunal de travail de ADRESSE3.) serait territorialement compétent.

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 ADRESSE3.).

[...] »

Le Tribunal rappelle en premier lieu que lorsque le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur de justifier la compétence de la juridiction qu'il a saisie.

En l'espèce, PERSONNE1.) fait valoir qu'au moment de sa démission, son lieu de travail effectif se situait à ADRESSE3.) auprès du client SOCIETE2.) (ADRESSE3.)) SA.

L'article 2.2 du contrat de travail stipule que :

« Le Salarié prestera ses services dans les bureaux de l'employeur ou auprès des clients de l'Employeur établis au Grand-Duché de ADRESSE3.) ou à l'étranger. Le Salarié accepte cette clause de mobilité. Il est expressément convenu entre les parties que le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du présent contrat. »

Cette clause constitue une clause de mobilité et il est constant en cause que les fonctions du requérant l'amenaient à travailler auprès des clients de la société SOCIETE1.) SARL. Il n'en demeure pas moins que pour la détermination du lieu de travail, il n'y a pas lieu de s'attacher aux possibilités théoriques d'affectation en cours

d'exécution du contrat de travail, mais de tenir compte, au contraire, de l'affectation ou des affectations réelles du salarié.

S'il n'est pas litigieux entre parties que PERSONNE1.) a travaillé auprès du client SOCIETE2.) (ADRESSE3.) SA jusqu'au 31 mai 2023, il n'est cependant pas établi en cause qu'il y ait également travaillé au moment de sa démission en date du 14 juin 2023, respectivement auprès d'un autre client établi au ADRESSE3.), de sorte qu'il n'y a pas lieu d'appliquer l'alinéa 3 de l'article 47 du nouveau code de procédure civile.

Il ne résulte pas non plus du dossier que l'alinéa 2 de cet article serait susceptible de s'appliquer en l'espèce. En effet, cette disposition ne s'applique qu'au cas où le lieu de travail s'étend simultanément, et non pas successivement, sur des ressorts de juridiction différents. Or en l'espèce, aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) aurait travaillé simultanément dans des ressorts de juridiction différents.

Il y a partant lieu de se référer à l'alinéa 1^{er} de l'article 47 du nouveau code de procédure civile pour déterminer la compétence territoriale en l'espèce.

En prévoyant que « *la juridiction compétente est celle du lieu de travail* », l'article 47 précité vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur (cf. Cour, 14 juillet 2009, N° 34281 du rôle).

Or, au moment de sa démission en date du 14 juin 2023, le lieu de travail de PERSONNE1.) se situait au siège de la société SOCIETE1.) SARL à ADRESSE5.) qui n'est pas situé dans le ressort du Tribunal du travail de ADRESSE3.).

Il y a partant lieu de constater que le juge des référés, qui est une émanation du Tribunal du travail de ADRESSE3.), n'est pas territorialement compétent pour connaître du présent litige.

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

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Malou THEIS, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

se déclare territorialement incompétent pour connaître de la demande,

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Fait à Luxembourg, le vingt décembre deux mille vingt-trois.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER