

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 128/24
L-TREF-155/23

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 10 janvier 2024 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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, les deux avocats 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 Melvin ROTH, avocat 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 13 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 novembre 2023 à 15.00 heures, salle JP. 0.15.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 décembre 2023 et les mandataires des partis 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 13 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 :
 - le montant de 3.843,50 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 3.375,50 euros à titre d'arriérés de salaire du mois de janvier 2023 et 468 euros à titre d'arriérés de salaire du mois de février (1^{er} au 4 février 2023),
- à lui remettre sous peine d'astreinte de 50 euros par document non remis et par jour de retard :
 - les fiches de salaires relatives aux mois de décembre 2022, janvier 2023 et février 2023,
 - le certificat de travail,
 - les certificats de rémunération des années 2022 et 2023.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 800 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Moyens des parties

A l'appui de sa demande, le requérant expose avoir été licencié, suivant courrier recommandé daté au 9 janvier 2023, mais envoyé le 4 février 2023, avec effet immédiat pour prétendue faute grave et que son employeur lui resterait redevable des arriérés de salaire des mois de janvier et février 2023.

Il reproche à son employeur d'avoir pris comme date de fin de la relation de travail celle du 9 janvier 2023, alors que le courrier de licenciement aurait seulement été posté le 4 février 2023, de sorte que la date à prendre en considération serait le 4 février 2023. Ainsi, il aurait droit au paiement d'un salaire pour tout le mois de janvier 2023 et pour la période du 1^{er} au 4 février 2023 inclus.

A l'audience du 20 décembre 2023, il renonce à la demande en délivrance de la fiche de salaire du mois de décembre 2022 et du certificat de rémunération de l'année 2022 étant donné que ces deux documents lui auraient été remis entretemps.

La partie défenderesse conteste la demande, motif pris que l'employé aurait commis une faute grave le 9 janvier 2023, et que la lettre de licenciement aurait été rédigée le 9 janvier 2023, de sorte que cette date serait à prendre en considération, et non pas celle du 4 février 2023. A cela s'ajouterait que l'employé aurait démissionné en date du 26 janvier 2023.

Elle précise avoir payé le montant brut de 722,29 euros à titre de salaire du mois de janvier 2023 couvrant la période du 1^{er} au 9 janvier 2023.

Elle précise qu'il y aurait actuellement un différend sérieux entre parties quant à la date de prise d'effet de la fin des relations de travail entre parties, et que ce différend équivaldrait à une contestation sérieuse dans le cadre de la demande en provision, de sorte que la demande en provision serait à déclarer irrecevable.

Elle demande également à voir déclarer irrecevable la demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2023, étant donné que cette demande serait prématurée, 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 prévoyant que le certificat n'est délivré par l'employeur à la demande du salarié que pour lui servir de pièce à l'appui de la déclaration de l'impôt sur le revenu, de sorte que le certificat réclamé pour l'année 2023 ne pourrait pas être délivré avant la fin de l'année 2023.

Le requérant conteste les moyens de défense opposés à la demande, motif pris qu'il n'y aurait aucune contestation sérieuse quant à la date d'effet de la lettre de licenciement avec effet immédiat de l'employeur. Il reconnaît avoir démissionné avec préavis suivant courrier du 26 janvier 2023, compte tenu de son état de santé, et que

l'employeur l'aurait licencié avec effet immédiat le 4 février 2023, le fait que l'employeur aurait écrit un courrier le 9 janvier 2023 sans l'envoyer étant sans incidence.

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de monteur par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 juillet 2022, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} septembre 2022. Le contrat de travail prévoit une période d'essai de six mois et un salaire horaire brut de 19,50 euros, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Suivant courrier daté au 9 janvier 2023, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat. Suivant *track and trace*, le courrier de licenciement a été posté au bureau postal de Remich le 2 février 2024, PERSONNE1.) a été avisé dudit courrier le 4 février 2023 et a retiré le courrier le 6 février 2023.

PERSONNE1.) a été en arrêt maladie depuis le 10 janvier 2023 et suivant courrier du 26 janvier 2023, il a démissionné de son travail avec un préavis de 24 jours.

Suivant courrier recommandé du 20 février 2023, PERSONNE1.) a contesté la régularité du licenciement lui notifié le 6 février 2023, en dénonçant que la lettre de licenciement ait été antidatée au 9 janvier 2023 et que le licenciement soit intervenu pendant l'arrêt maladie dûment notifié à l'employeur.

Suivant courrier recommandé du 8 juin 2023, l'employeur a été mis en demeure de payer les arriérés de salaire pour les mois de janvier et de février 2023, soit le montant total brut de 4.574,96 euros et de remettre à PERSONNE1.) les documents plus amplement repris dans le courrier.

Une dernière mise en demeure de se conformer aux prescriptions légale a été adressée à l'employeur suivant courrier du 20 septembre 2023.

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

1. Les demandes en provision

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.

1.1. Arriérés de salaire

PERSONNE1.) sollicite le paiement du montant brut de 3.375,50 euros au titre du salaire du mois de janvier 2023 et du montant brut de 468 euros au titre du salaire du 1^{er} au 4 février 2023.

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.

L'article L. 221-1 al.2 du code du travail dispose que « *le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Il appartient à l'employeur, en sa qualité de débiteur de cette obligation, d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer les salaires.

En l'occurrence, il résulte des renseignements fournis en cause que l'employeur a payé au salarié le montant brut de 722,29 euros pour la période du 1^{er} au 9 janvier 2023, suivant fiche de salaire du mois de janvier 2023 versée en cause.

Si l'employeur se prévaut d'une contestation sérieuse tirée de l'incertitude quant à la date de fin des relations de travail, en ce qu'il aurait clairement manifesté son intention de résilier le contrat de travail avec effet immédiat en date du 9 janvier 2023, même si la lettre de licenciement aurait seulement être postée en date du 2 février 2023, il y a lieu de rejeter la contestation invoquée comme étant vaine, étant donné qu'il est de principe que c'est la date d'envoi du courrier de licenciement qui est déterminante et non pas la date figurant sur la lettre (CSJ, 8^e, 2 février 2012, 35549 ; CSJ, 3^e, 22 mars 2012, 33674, CSJ 3^e, 18 mai 2017, 42196).

Il en suit que la date de prise d'effet du licenciement avec effet immédiat est le 2 février 2023, date de remise à la poste du courrier daté au 9 janvier 2023.

Le fait que l'employé ait démissionné suivant courrier du 26 janvier 2023 n'est pas de nature à impacter la date de prise d'effet du licenciement avec effet immédiat émanant de l'employeur, étant donné que PERSONNE1.) a démissionné avec préavis légal de 24 jours, de sorte que le contrat de travail était toujours en cours au moment du licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur.

Il en suit que PERSONNE1.) justifie d'une créance non sérieusement contestable au titre des arriérés de salaire du mois de janvier 2023 (1^{er} au 31 janvier 2023 inclus) pour le montant brut de (173 hrs x 19,50 € salaire horaire brut =) 3.373,50 euros.

De ce montant, il y a lieu de déduire le montant brut de 722,29 euros payé par l'employeur pour la période du 1^{er} au 9 janvier 2023, de sorte que la créance non sérieusement contestable au titre de l'arriéré de salaire de janvier 2023 s'élève à (3.373,50 – 722,29 =) 2.651,21 euros.

Concernant l'arriéré de salaire réclamé par PERSONNE1.) pour le mois de février 2023, à savoir pour la période du 1^{er} au 4 février 2023, il est de principe que le licenciement avec effet immédiat met fin au contrat de travail le jour de la remise à la poste de la lettre de licenciement avec effet immédiat, de sorte que le salarié n'a plus droit à des arriérés de salaire pour la période se situant après le licenciement (CSJ 3^e, 18 mai 2017, 42196).

Il en suit que PERSONNE1.) justifie d'une créance non sérieusement contestable au titre de l'arriéré de salaire pour le 1^{er} et 2 février 2023, soit pour le montant brut de (16 hrs x 19,50 =) 312 euros.

La demande en provision de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant brut total de (2.651,21 + 312 =) 2.963,21 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice (13 octobre 2023) 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.

2. La 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.

2.1. Fiches de salaire

Au titre de sa requête, PERSONNE1.) sollicite la délivrance des fiches de salaires de décembre 2022, janvier 2023 et février 2023.

A l'audience publique du 20 décembre 2023, il renonce à la demande en délivrance de la fiche de salaire de décembre 2022.

Acte lui en est donné.

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, il résulte pièces versées en cause que l'employeur a versé la fiche de salaire du mois de janvier 2023, qui ne couvre cependant que la période du 1^{er} au 9 janvier 2023, l'employeur ayant considéré que le contrat de travail avait pris fin en date du 9 janvier 2023.

Tel qu'il résulte des développements qui précèdent dans le cadre de la demande en provision, la date de prise d'effet du licenciement avec effet immédiat est le 2 février 2023, de sorte que PERSONNE1.) justifie l'urgence requise en vue de la délivrance des fiches de salaires des mois de janvier et février 2023 pour la période afférente.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande et de condamner la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaires des mois de janvier 2023 (1-31 janvier 2023) et février (1-2 février 2023).

2.2. 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 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.

2.3. Certificat de rémunération

Au titre de sa requête, PERSONNE1.) sollicite la délivrance des certificats de rémunération des années 2022 et 2023.

A l'audience publique du 20 décembre 2023, il renonce à la demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2022.

Acte lui en est donné.

PERSONNE1.) ayant travaillé pour la société SOCIETE1.) SARL jusqu'au 2 février 2023, il justifie en principe son droit non sérieusement contestable à la délivrance d'un certificat de rémunération pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 2 février 2023.

Si l'employeur invoque le caractère prématuré de la demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2023, au motif qu'il pourrait seulement être délivré après le 31 décembre 2023, il y a lieu de relever que 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 dont se prévaut la partie défenderesse ne dispose pas que le certificat ne peut pas être délivré en cours d'année lorsque le contrat de travail vient à cesser en cours d'année, tel le cas en l'espèce.

La contestation afférente est dès lors à écarter comme étant vaine.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner l'employeur à lui délivrer le certificat de rémunération de l'année 2023.

2.4. Astreinte

En application de l'article 947 du nouveau code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures ordonnées en relation avec la remise des documents précités, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents litigieux d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, celle-ci étant à plafonner à 2.000 euros.

3. Accessoires

3.1. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 800 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Il estime que sa demande serait justifiée en raison de l'attitude de la défenderesse qui n'aurait pas réglé les salaires pendant plusieurs mois.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a dû agir en justice et engager des frais par rapport à son ancien employeur qui n'a pas rempli ses obligations légales à son

encontre. Il serait par conséquent inéquitable de laisser ces frais à sa seule charge, de sorte que la demande est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à la somme de 250 euros.

3.2. 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.

3.3. Frais et dépens de l'instance

En 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.) SARL.

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,

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

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à la demande en délivrance de la fiche de salaire de décembre 2022 et du certificat de rémunération de l'année 2022,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de janvier et février 2023 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 2.963,21 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 2.963,21 euros avec les intérêts légaux à partir du 13 octobre 2023, jour de la requête, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire pour les mois de janvier 2023 et février 2023, le certificat de travail et le certificat de rémunération de l'année 2023 dans la quinzaine de la notification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de

50 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros,

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 250 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 250 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance,

ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

Fait à Luxembourg, le dix janvier deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER