

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 663/24
L-TREF-186/23

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 21 février 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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg

ET

la société 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 Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux 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 1^{er} décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 décembre 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 7 février 2024 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 1^{er} décembre 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 4.079,05 euros bruts à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 19 septembre 2023,
 - o le montant de 2.634,79 euros à titre d'indemnité compensatoire pour 72 heures de congés non pris,
- à lui remettre, sous peine d'astreinte de 1.000 euros par jour de retard à partir de la notification de l'ordonnance à intervenir :
 - o le certificat de travail,
 - o la fiche de salaire relative au mois de septembre 2023:

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 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

Au titre de sa requête, PERSONNE1.) expose avoir été licencié avec effet immédiat le 19 septembre 2023 et que son employeur lui resterait redevable le montant de 4.079,05 euros brut à titre d'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} au 19 septembre 2023, ainsi que le montant de 2.634,79 euros à titre d'indemnité pour 9 jours, soit 72 heures de congé pour l'année 2023 non pris.

A l'audience du 7 février 2024, PERSONNE1.) précise qu'il y aurait un différend entre parties quant à la date à laquelle il a cessé d'être à disposition de l'employeur, à savoir celle du 18 ou 12 septembre 2023, de sorte qu'il demande principalement les arriérés de salaire du mois de septembre 2023 pour la période du 1^{er} au 18 septembre 2023, subsidiairement pendant celle du 1^{er} au 12 septembre 2023.

PERSONNE1.) expose avoir été engagé en qualité de consultant analyste développeur Java, partant dans le domaine informatique, et avoir travaillé pour des clients de la société SOCIETE1.) SARL et avoir presté son travail en télétravail. La mission auprès du dernier client aurait pris fin le 30 mai 2023, et aucune nouvelle mission ne lui aurait été assignée par l'employeur. Il reconnaît avoir été payé pendant les mois de juillet et août 2023, bien qu'il n'ait pas presté de travail pendant ces deux mois, mais qu'il aurait été à disposition de l'employeur, de sorte qu'il serait en droit de prétendre à une rémunération jusqu'au 18 septembre 2023, sinon jusqu'au 12 septembre 2023.

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande de PERSONNE1.), faisant valoir que l'employé ne l'aurait pas informé de la fin de sa mission auprès du client en date du 30 mai 2023. Elle précise avoir découvert, de manière fortuite, le 7 juillet 2023, suite à l'absence de communication de la feuille de temps à remplir par l'employé pour le mois de juin 2023, que PERSONNE1.) avait arrêté ses prestations de travail depuis le 30 mai 2023, en raison de la cessation du projet du client final, et que cette information ne lui aurait pas été transmise.

Ainsi, pendant la période du 30 mai 2023 au 7 juillet 2023, le salarié n'aurait presté aucun travail, de sorte qu'il n'aurait droit à aucune rémunération pendant cette période.

L'employeur considère que PERSONNE1.) a démissionné en date du 12 septembre 2023, sinon qu'il aurait refusé deux ordres de l'employeur de se présenter à son poste de travail le 12 septembre 2023, respectivement le 18 septembre 2023, de sorte que suivant courrier du 19 septembre 2023, PERSONNE1.) aurait été licencié.

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 « consultant analyste développeur Java Sql » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 mai 2021, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} juin 2021. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 5.835 euros, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 19 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

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de 4.079,05 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 19 septembre 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.

Les parties sont actuellement en désaccord concernant la date à laquelle la relation de travail a cessé, à savoir celle du 19 décembre 2023, date de l'envoi de la lettre de licenciement, celle du 18 septembre 2023, date à laquelle le salarié ne s'est pas présenté chez le client assigné par l'employeur, ou celle du 12 septembre 2023, date à laquelle PERSONNE1.) aurait démissionné ou refusé de se présenter au travail.

Dans la mesure où il n'appartient pas au juge des référés de fixer les droits des parties en préjugant la décision des juges du fond qui auront à décider de la date de cessation des relations de travail, il y a lieu de retenir la date du 12 septembre 2023, qui ne paraît pas, en l'état actuel du dossier, être sérieusement contestable entre parties.

Il est acquis en cause que l'employeur n'a pas payé le salaire relatif à la période du 1^{er} au 12 septembre 2023, se prévalent des salaires payés en trop pendant les mois de juin, juillet et août 2023, pendant lesquels l'employé n'aurait presté aucun travail.

PERSONNE1.) conteste formellement que l'employeur puisse effectuer des retenues sur son salaire de septembre 2023 au titre d'éventuels salaires indument payés au titre des mois de juin à août 2023.

L'article L. 224-3 du Code du travail dispose :

« *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;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

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 avances au sens du point 4 ci-dessus ».

L'article précité énumère donc de façon limitative les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues sur la rémunération du salarié de sorte qu'il ne saurait imputer sur le salaire du travailleur d'autres sommes qui lui seraient dues par celui-ci.

Les prescriptions des textes précités, prévues pour protéger le salarié, c.-à-d. pour lui assurer -sauf exception légale- la disponibilité absolue de son salaire, sont d'ordre public.

D'éventuels salaires indûment payés par la société SOCIETE1.) SARL à PERSONNE1.) pendant les mois de juin à août 2023 ne font pas parties des hypothèses pour lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues, de sorte que la contestation afférente de la société SOCIETE1.) SARL est à écarter comme étant vaine.

Il en suit que PERSONNE1.) justifie une créance non sérieusement contestable au titre de l'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} au 12 septembre 2023.

Les parties n'ont pas chiffré le montant de l'arriéré de salaire pour cette période.

La période du 1^{er} au 12 septembre 2023 compte 8 jours ouvrables, partant 64 heures de travail.

Suivant fiche de salaire du mois d'août 2023, le salaire horaire brut de PERSONNE1.) s'élève à $(6.130,33 / 176=)$ 34,83 euros, de sorte que la créance non sérieusement contestable de PERSONNE1.) s'élève au montant brut de $(64 \times 34,83=)$ 2.229,21 euros.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en provision pour le montant brut de 2.229,21 euros à titre d'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} au 12 septembre 2023.

PERSONNE1.) sollicite l'allocation de l'intérêt de retard à partir du 30 septembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par application de l'article 1153 du code civil, il y a lieu de faire courir l'intérêt de retard sollicité par PERSONNE1.) à partir de la requête valant mise en demeure de payer, soit à partir du 1^{er} décembre 2023 jusqu'à solde.

1.2. Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 9 jours, soit (9×8) 72 heures de congés qu'elle aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant de 2.634,79 euros.

La partie défenderesse conteste le principe de la demande, précisant que le salarié n'aurait pas presté de travail pendant la période de juin 2023 à août 2023 et qu'il aurait pris 29 jours de congé pendant la période du 1^{er} mars 2023 au 30 juin 2023, tel que cela résulterait du livre de congé versé en cause. Elle conclut que l'employé aurait pris des jours de congé excédant le congé légal auquel elle pourrait prétendre.

La partie demanderesse conteste formellement les mentions reprises sur le livre de congé versé en cause par l'employeur.

Aux termes de l'article L. 233-12 du code du travail, « *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.

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. »

L'article L. 233-7 du même code dispose que « *Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.* »

A supposer que PERSONNE1.) soit resté au service de la société SOCIETE1.) SARL jusqu'au 18 ou 19 septembre 2023 (date la plus favorable pour l'employé) et compte tenu d'un congé annuel de 26 jours tel que prévu au contrat de travail, il convient de retenir qu'il pouvait prétendre en application des dispositions de l'article L.233-12 (1) et (2) du code du travail pour l'année 2023 à $(26/12 \times 9=)$ 19,5 jours de congés.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû d'en rapporter la preuve.

Cette preuve peut notamment être déduite des mentions du livre des congés que l'employeur est obligé de tenir en vertu de l'article L. 233-17 du code du travail. Le code du travail n'exige pas que les inscriptions portées au livre des congés par l'employeur soient contresignées par le salarié pour pouvoir être prises en considération.

En l'espèce, il résulte de l'extrait du livre de congé versé en cause que l'employé a pris 29 jours de congé pendant la période du 1^{er} mars 2023 au 30 juin 2023, partant

9,5 jours de congés supérieurs à celui auquel il pouvait prétendre avant la fin de la relation de travail.

Si les parties sont actuellement en désaccord sur le nombre d'heures de congé pris par le requérant, ainsi que sur la question de la force probante du livre de congé et de la charge de la preuve à cet égard, il y a lieu de retenir que l'examen de ces questions ne rentre pas dans les pouvoirs du juge des référés, sous peine de porter préjudice au principal.

En effet, 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 est irrecevable.

Le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable, dont les décisions doivent être prises avec rapidité, sans préjuger le fond, il y a lieu de retenir sur base des éléments dont le juge des référés peut avoir égard en cause, en l'espèce le livre de congé, que les mentions y figurant constituent une contestation sérieuse, ayant vocation à tenir en échec la demande en provision du requérant, de sorte que la demande est à déclarer irrecevable.

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

PERSONNE1.) demande la délivrance de la fiche de salaire de septembre 2023 rectifiée, en ce que cette fiche de salaire ne renseignerait aucun 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, il résulte des déclarations des parties, ensemble les pièces versées en cause, que l'employeur a transmis à l'employé la fiche de salaire du mois de septembre 2023, bien que jugée incorrecte par la partie demanderesse.

Dans la mesure où la question de savoir à quelle date se situe la fin des relations de travail (12, 18 ou 19 septembre 2023) relève de la compétence des juges du fond, la

demande de PERSONNE1.) en délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de septembre 2023 est sérieusement contestable, partant irrecevable.

2.2. Certificat de travail

PERSONNE1.) demande la délivrance du certificat de travail, précisant que le certificat U1 délivré par l'employeur serait incomplet en ce qu'il ne mentionnerait pas le salaire touché pour le mois de septembre 2023.

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 verse le certificat de travail et l'attestation U1.

Dans la mesure où la demande de PERSONNE1.) tend à la délivrance d'une attestation rectifiée concernant le salaire du mois de septembre 2023, et que la question de savoir à quelle date se situe la fin des relations de travail (12, 18 ou 19 septembre 2023) relève de la compétence des juges du fond, la demande de PERSONNE1.) en délivrance du certificat de travail rectifié est sérieusement contestable, partant irrecevable.

3. Accessoires

3.1. Indemnité de procédure

La partie demanderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une provision au titre d'une indemnité pour 72 heures de congés non pris,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en délivrance du certificat de travail et de la fiche de salaire rectifiée relative au mois de septembre 2023,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour le mois de septembre 2023 non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 2.229,21 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 2.229,21 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la requête jusqu'à solde,

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 SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 250 euros,

condamne la société 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 vingt-et-un février deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER