

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 1200/24  
L-TREF-39/24

## ORDONNANCE

rendue le **jeudi, 28 mars 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 L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**  
comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette

#### 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 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 19 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 mars 2024 à 15.00 heures, salle JP. 0.15, lors de laquelle l'affaire fut retenue par défaut.

En date du 13 mars 2024, le juge des référés ordonna la rupture du délibéré et refixa l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 20 mars 2024 à 15.00 heures, salle JP. 0.15.

Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue et Maître Sandrine LENERT-KINN respectivement PERSONNE2.) 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 19 février 2024, 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 brut de 4.932,90 euros à titre d'arriéré de salaire du mois de novembre 2023,
  - le montant brut de 4.932,90 euros à titre d'arriéré de salaire du mois de décembre 2023,

- le montant brut de 2.965,44 euros à titre de solde de congés non pris suivant fiche de salaire du mois de décembre 2023,
  - le montant de 4.932,90 euros à titre d'indemnité de départ correspondant à un mois de salaire,
- chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 3 janvier 2024, sinon à partir de la mise en demeure du 19 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- à lui remettre sous peine d'astreinte de 150 euros par jour de retard à partir de la notification de la décision à intervenir:
    - la fiche de salaire du mois de novembre 2023,
    - le certificat de travail,
    - le certificat de rémunération de l'année 2023,
    - l'attestation U1.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 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.

## **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 gérant technique par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 février 2018, prévoyant une prise d'effet au 15 mars 2018. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel initial brut de 4.150 euros, indice 795.54, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Par courrier du 29 août 2023, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis de 2 mois débutant « le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et se terminant le 31 décembre 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 (2x 4.932,90) 9.865,80 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023 et décembre 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'espèce, le montant du salaire mensuel brut de 4.932,90 euros résulte des fiches de salaire d'octobre 2023 et décembre 2023 versées en cause et n'est pas contesté par la société SOCIETE1.) SARL, qui reconnaît à l'audience du 20 mars 2023 avoir des difficultés de trésorerie, ce qui explique que les salaires non pas été payés.

Au vu des pièces versées en cause et en l'absence de preuve du paiement du salaire réclamé, la demande de PERSONNE1.) en paiement des salaires des mois de novembre 2023 et décembre 2023 inclus ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de 9.865,80 euros.

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.

### 1.2. Indemnité de départ

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut 4.932,90 euros à titre d'indemnité de départ.

*Aux termes de l'article L.124-7 du Code de travail, « Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.*

*L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.*

*L'indemnité de départ ne peut être inférieure à un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins. ».*

PERSONNE1.) ayant une ancienneté de service de 6 ans au moment de la résiliation du contrat de travail par l'employeur, l'indemnité de départ correspond à un mois de salaire brut, de sorte que la créance invoquée n'est pas sérieusement contestable pour le montant brut de 4.932,90 euros.

### 1.3. Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 104 heures de congés qu'elle aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant de 2.965,44 euros.

Elle se prévaut à titre de preuve du solde de congés de la fiche de salaire du mois de décembre 2023 qui renseigne un solde de 104 heures au titre de congés reportés.

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande en faisant valoir que PERSONNE1.) aurait pris tous les jours de congés réduits au titre de l'année 2023 et qu'il n'avait plus de congés reportés au titre de l'année précédente.

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 résulte de la fiche de salaire des mois de septembre, octobre et décembre 2023 versées en cause que PERSONNE1.) a un crédit de 104 heures du titre des congés reportés. Si la société SOCIETE1.) SARL fait valoir que les indications sur les fiches de salaires seraient erronées, elle ne verse cependant pas de pièce pertinente, tel le livre des congés, pour établir que les indications sur les fiches de salaires seraient erronées, de sorte que les contestations de la société SOCIETE1.) SARL sont à écarter comme étant vaines.

Compte tenu du salaire horaire brut de 28,5139 euros tel qu'il résulte des fiches de salaire précitées, l'indemnité redue au titre des 104 heures de congés non pris s'élève au montant brut de (104 x 28,5139) 2.965,44 euros, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande en provision pour ledit montant.

#### 1.4. Intérêt de retard

La partie demanderesse demande à se voir allouer l'intérêt de retard au taux légal à partir de la première mise en demeure du 3 janvier 2024, sinon à partir de la deuxième mise en demeure du 19 janvier 2024 sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Aux termes de l'article 1315 du code civil, les intérêts de retard sont dus à partir de la mise en demeure jusqu'à solde.

Suivant courrier du 3 janvier 2023, la société SOCIETE1.) SARL a été mise en demeure de payer les arriérés de salaire de novembre et décembre 2023 et suivant courrier du 19 janvier 2024 elle a été mise en demeure de payer l'indemnité pour congés non pris.

Il y a dès lors lieu de faire courir les intérêts de retard sur le montant brut de 9.865,80 euros à partir de la mise en demeure du 3 janvier 2024, sur le montant de brut de 2.965,44 euros à partir de la mise en demeure du 19 janvier 2024 et sur le montant de brut de 4.932,90 euros à partir de la demande en justice, qui vaut mise en demeure, chaque fois jusqu'à solde.

## 2. La demande en délivrance de documents

PERSONNE1.) sollicite la délivrance de la fiche de salaire de novembre 2023, du certificat de travail et de l'attestation U1, et renonce à sa demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2023 qui lui a été remis entretemps par la société SOCIETE1.) SARL.

La société SOCIETE1.) SARL déclare ne pas s'opposer à la remise des documents réclamés, mais qu'en raison de ses difficultés financières, elle serait dans l'impossibilité de payer les factures de son comptable, qui refuserait dès lors d'établir les documents réclamés par PERSONNE1.).

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.

L'employeur étant tenu de respecter les obligations légales en matière de droit de travail, le fait qu'il n'ait pas les moyens financiers pour charger un comptable de l'établissement des documents requis par la loi ne vaut pas contestation sérieuse aux termes de l'article 941 précité.

### 2.1. 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 ».*

La société défenderesse reconnaît ne pas avoir respecté cette obligation pour le mois de novembre 2023, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre la fiche de salaire réclamée.

### 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 reconnaît ne pas avoir 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. Attestation patronale U1

L'article L. 521-10 (2) du code du travail dispose que « *les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

La société défenderesse étant restée en défaut de remettre à la partie demanderesse l'attestation patronale U1 destinée à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), il échet, vu l'urgence, d'accueillir la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre le document réclamé.

#### 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, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 2.000 euros.

### 3. Accessoires

#### 3.1. Indemnité de procédure

La partie demanderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Elle 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 du certificat de rémunération de l'année 2023,

**déclare** la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de novembre et décembre 2023 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 9.865,80 euros,

**déclare** la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité de départ non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 4.932,90 euros,

**déclare** la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 2.965,44 euros,

**condamne** la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de (9.865,80 + 4.932,90 + 2.965,44) 17.764,14 euros avec les intérêts légaux

- sur le montant brut de 9.865,80 euros à partir de la mise en demeure du 3 janvier 2024 jusqu'à solde,
- sur le montant de brut de 2.965,44 euros à partir de la mise en demeure du 19 janvier 2024 jusqu'à solde,
- sur le montant de brut de 4.932,90 euros à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**condamne** la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de novembre 2023, le certificat de travail et l'attestation patronale U1 dans le mois 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 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-huit mars deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER