

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 2063/24
L-TREF-76/24

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 19 juin 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 Céline CORBIAUX, avocat à la Cour, 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 Quentin GAVILLET, avocat, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, 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 9 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 mai 2024 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 mai 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 9 avril 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 de 6.562,08 euros, dont 622,08 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, 2.826 euros à titre de salaire du mois de février 2024 et 3.114 euros à titre de salaire du mois de mars 2024, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde,
- à lui remettre sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard à partir de la notification de la décision à intervenir:
 - o les fiches de salaire des mois de février et mars 2024,
 - o le solde de tout compte,
 - o le certificat de travail de fin de contrat.

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 plaquiste décorateur par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 février 2024, prévoyant une prise d'effet à la même date. Le contrat de travail prévoit un salaire horaire brut de 18 euros, indice 944.13, pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures réparties sur 5 jours.

Par courrier du 7 mars 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis jusqu'au 30 mars 2024.

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

1. Les demandes en provision

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que l'employeur ne lui aurait pas payé les salaires redus pour la période de février et mars 2024 ni l'indemnité compensatoire pour congés non pris aux mois de février et mars 2024. Il précise qu'il aurait été en arrêt maladie du 7 mars au 30 mars 2024, de sorte que ce serait à tort que l'employeur lui reprocherait de ne pas avoir presté un travail dont la contrepartie serait la rémunération.

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande en provision en principe et quantum, précisant que depuis la date de prise d'effet du contrat, PERSONNE1.) n'aurait presté aucun travail, de sorte qu'il aurait été licencié pendant la période d'essai.

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.

- Arriérés de salaire

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de 6.562 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de février et mars 2024, dont 2.826 euros au titre du mois de février 2024 et 3.114 euros au titre du mois de mars 2024.

D'emblée, il y a lieu de relever que PERSONNE1.) n'a pas précisé le mode de calcul du salaire réclamé.

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 du contrat de travail versé en cause que le salaire horaire brut de PERSONNE1.) s'élève à 18 euros, de sorte que PERSONNE1.) justifie le montant de son salaire horaire.

Le contrat de travail ayant pris effet au 5 février 2024 qui est un dimanche, le premier jour ouvrable est le 6 février 2024 et compte dès lors 16 jours ouvrables.

Il en suit que PERSONNE1.) justifie une créance non sérieusement contestable de (16 jours x 8 heures x 18 euros) 2.034 euros bruts au titre du salaire du mois de février 2024.

Concernant le salaire du mois de mars 2024, PERSONNE1.) peut en principe prétendre au salaire pour l'intégralité du mois, le licenciement prenant effet au 30 mars 2024, soit au montant de (173 heures x 18 euros) 3.114 euros.

Pour s'opposer au paiement d'une provision au titre des salaires échus, la société SOCIETE1.) SARL soutient que PERSONNE1.) n'aurait pas fait de prestations, de sorte qu'en l'absence de contrepartie, elle ne serait pas tenue de payer le salaire.

L'article L. 121-6 (3) alinéa 2 du code du travail tel que modifié par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé dispose que : « *le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successif. (...)* »

Dans la mesure où le salarié était en arrêt de travail pour cause de maladie à partir du 7 mars 2024 jusqu'au 30 mars 2024, l'employeur était tenu à continuer de lui payer son salaire et à maintenir les autres avantages résultant du contrat de travail conformément à l'article L. 121-6 (3) alinéa 2 précité.

La formule « pas de travail, pas de salaire » ne saurait dès lors valoir contestation sérieuse s'opposant au paiement du salaire du mois de mars 2024.

Concernant le salaire du mois de février 2024, le salarié est présumé avoir presté son travail et il appartient à l'employeur qui le conteste d'en rapporter la preuve.

En l'occurrence, l'employeur ne fait qu'alléguer que PERSONNE1.) n'aurait presté presque aucun travail depuis le début du contrat sans en rapporter la preuve, de sorte que la contestation de l'employeur tirée du défaut de prestations de travail par PERSONNE1.) n'est pas sérieuse et à écarter.

Il en suit que la demande en provision au titre des arriérés de salaire des mois de février et mars 2024 n'est pas sérieusement contestable pour le montant brut de (2.034 + 3.114) 5.148 euros.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie demanderesse une provision de 5.148 euros au titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2024, jour de la requête, 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.

- Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 4,32 jours de congés qu'elle aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant de 622,08 euros.

En vertu 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. »

Les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année.

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail, PERSONNE1.) a droit à 27 jours de congés ouvrables par année, soit à $(1/12 \text{ de } 27 \text{ jours} =) 2,25$ jours de congé par mois.

Il en suit qu'au titre de l'année 2024, PERSONNE1.) a droit à deux mois de congés, soit $(2 \times 2,25 =) 4,50$ jours de congés.

Dans la mesure où PERSONNE1.) réclame indemnisation de 4,32 jours de congés pour ladite période, correspondant à la fraction du congé annuel calculé sur 26 jours, il y a lieu statuer par rapport à la demande de PERSONNE1.), le tribunal ne pouvant statuer ultra petita.

Eu égard au salaire horaire brut de 18 euros, la créance non sérieusement contestable de PERSONNE1.) au titre de l'indemnité pour congés non pris s'élève au montant brut de $(4,32 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 18 \text{ euros}) 622,08$ euros.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie demanderesse une provision de 622,08 euros à titre d'indemnité pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2024, jour de la requête, jusqu'à solde.

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.

- 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, il résulte des déclarations de la partie demanderesse, ensemble les pièces versées par elle, que l'employeur ne lui a transmis aucune fiche de salaire.

La société défenderesse restant en défaut d'établir qu'elle a respecté son obligation légale pour les mois de février et mars 2024, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre les fiches de salaire réclamées.

- 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.

- Solde de tout compte

Suivant l'article L. 125-5 du Code du travail, « (1) *le reçu pour solde de tout compte délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié [...] Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur ; il libère l'employeur du paiement des salaires ou indemnités envisagé au moment du règlement de compte* ».

Il suit de ce qui précède que le document est à soumettre par le salarié à l'employeur et vise à protéger ce dernier contre des revendications éventuelles de son ancien employé.

La partie demanderesse ne justifie dès lors pas la raison pour laquelle le Tribunal devrait octroyer à l'employeur l'obligation de fournir ce document de sorte que cette demande n'est pas fondée.

3. Accessoires

- 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 350 euros.

- 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

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 entre parties 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 la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de février 2024 et mars 2024 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 5.148 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 5.148 euros avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

déclare la demande en paiement d'une provision au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 622,08 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 622,08 euros avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

déclare sérieusement contestable, partant irrecevable, la demande tendant à la remise du solde de tout compte,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire pour les mois de février 2024 et mars 2024 ainsi que le certificat de travail, 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 350 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 350 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 dix-neuf juin deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER