

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

Rép. n° 2592 /24  
L-TREF-148/24

## ORDONNANCE

rendue le vendredi, 19 juillet 2024 en matière de référé travail par Simone PELLÉS, Juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

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.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Alexis GUILLAUME, avocat, demeurant à L-1250 Luxembourg, 101, avenue du Bois,

#### **PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Alexis GUILLAUME, avocat, demeurant à Luxembourg,

#### ET

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

#### **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée BONN & SCHMITT SARL, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,

établie et ayant son siège social à L-1511 Luxembourg, 148, Avenue de la Faïencerie, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 246634, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clara DANDEL, avocat, en remplacement de Maître Cédric BELLWALD, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

---

## **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 2 juillet 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 juillet 2024 à 15.00 heures, salle JP. 1.19 lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue.

Maître Alexis GUILLAUME et Maître Clara DANDEL 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 extraordinaire de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

## **l'ordonnance qui suit :**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 2 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le Président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 12.560,08 euros bruts à titre d'arriéré de salaire et d'indemnité pour les jours de congé non pris avec les intérêts légaux à compter du 15 avril 2024, date de la mise en demeure sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants: un certificat de travail conforme aux exigences légales, les fiches de salaires, les fiches non périodiques de congés des mois de février à juin 2024.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## **FAITS ET MOYENS DES PARTIES**

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2024 avec effet au même jour, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de « *agent commercial, responsable clientèle et de salle de jeu* » avec un salaire mensuel brut fixé à 3.750 euros.

A l'appui de sa demande, il expose qu'une dispense aurait été émise à son égard de se rendre sur son lieu de travail.

Par une lettre du 29 avril 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait résilié le contrat de travail avec un délai de préavis de deux mois allant du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2024.

Or, l'employeur ne lui aurait réglé pas les salaires pendant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2024 sans justifier d'un motif sérieux.

Il réclame de ce chef la somme totale de 11.250 euros.

Par ailleurs, il réclame encore une indemnité correspondant à 10,83 jours de congés non pris à hauteur de 1.310,08 euros.

En outre, il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants: un certificat de travail conforme aux exigences légales, les fiches de salaires, les fiches non périodiques de congés des mois de février à juin 2024.

Des mises en demeure adressée à l'employeur par lettres recommandées des 16 avril et 15 mai 2024 seraient restées sans suites.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait plaider qu'elle n'aurait commencé son activité qu'à partir du mois de juillet 2024.

Il aurait été prévu qu'il n'y aurait pas de prestation de travail par le requérant pendant cette période et une dispense de prestation de travail lui aurait été accordée.

Comme il se serait mal comporté, il aurait été licencié avec préavis.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste que le salaire soit dû.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

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.

La jurisprudence retient qu'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.

S'y ajoute que le juge des référés est le juge de l'évident et de l'incontestable.

Ses décisions doivent être prises avec rapidité, sans préjuger le fond ; du moment qu'il n'est pas évident dans quel sens le juge du fond tranchera, s'il venait à être saisi de l'affaire, la demande en paiement d'une provision est sérieusement contestable.

L'article L. 221-1 alinéa 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.* »

Le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité des salaires dus à la requérante.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

Il appartient à l'employeur d'occuper le salarié pendant toute la durée du temps de travail conventionnellement prévue.

L'employeur ne pourrait en effet être dispensé de son obligation de payer le salaire qu'à condition d'établir que l'absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (cf. Cour d'appel, arrêt du 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Par ailleurs, le salarié est présumé avoir presté son travail. Si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a accordé à PERSONNE1.) une dispense de travail qui est rédigée dans les termes suivants :

(SCAN)

En présence de ce libellé clair et non-équivoque, il convient de constater l'employeur a accordé au requérant une dispense de prestation de travail

pendant une période indéterminée aussi longtemps que la société n'a pas commencé son activité et ce moyennant paiement de la rémunération.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une provision pour les arriérés de salaire et de l'indemnité pour jours de congés non pris satisfait aux conditions de l'article 941 du Nouveau Code de procédure civile

il convient SOCIETE2.) de faire droit à sa demande, qui se trouve dûment justifiée par les pièces versées en cause, pour les montants réclamés de  $(11.250,00 + 1.310,08) = 12.560,08$  euros bruts.

En effet, 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 à 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.

Les intérêts légaux sont à allouer à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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.

Au titre de sa requête, PERSONNE1.) sollicite la délivrance du certificat de travail conforme aux exigences légales, les fiches de salaires ainsi que les fiches non périodiques de congés des mois de février à juin 2024 sous peine d'astreinte.

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, cette demande n'a pas été contestée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit, sauf à préciser qu'il s'agit des fiches de salaires pour les mois de février à juin 2024 et de la fiche non périodique pour les jours de congés.

En application de l'article 947 du Nouveau Code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité de la mesure ordonnée 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 20 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte encourue pour tous les documents étant limité à 2.000 euros.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Il reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

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.

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 société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

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

Le Juge de paix directeur adjoint de Luxembourg, Simone PELLE, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg, en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal du travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

**r e n v o i e** les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision ;

**r e ç o i t** la demande en la forme ;

**d é c l a r e** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une provision du chef d'arriérés de salaire ainsi que d'une indemnité pour jours de congés non pris non sérieusement contestables pour les montants de 11.250,00 + 1.310,08) = 12.560,08 euros bruts ;

**p a r t a n t :**

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer de ce chef à PERSONNE1.) la somme de 12.560,08 euros (douze mille cinq cent soixante euros et huit cents), avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice, le 2 juillet 2024, jusqu'à solde ;

**d é b o u t e** PERSONNE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail, les fiches de salaires, les fiches de salaires pour les mois de février à juin 2024 ainsi que la fiche de salaire non périodique pour les jours de congés, dans la quinzaine de la notification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 20 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte pour tous les documents étant fixé à 2.000 euros,

**l a i s s e** les frais de l'instance à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

**o r d o n n e** l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

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

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG