

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° NUMERO1.)
L-TREF-208/24

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 20 novembre 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 en personne

ET

la société SOCIETE1.) SA,
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE
comparant par Maître Elisabeth KOHLL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

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 30 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 octobre 2024 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 novembre 2024. Lors de cette audience, PERSONNE1.) et Maître Elisabeth KOHLL furent entendues 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' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SA 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 2.702,26 euros, dont 66,42 euros à titre d'arriéré de salaire pour le 1^{er} août 2024 et 2.635,84 euros à titre d'indemnité compensatoire pour 12 jours de congé non pris,
- à lui remettre dans un délai de huitaine à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte non comminatoire de 50 euros par jour de retard:
 - o la fiche de salaire du mois d'août 2024,
 - o la fiche de solde de congés rectifiée.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 250 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

À l'audience du 6 novembre 2024, la partie demanderesse expose que l'employeur a résilié le contrat de travail conclu entre parties le 8 février 2024 pendant la période d'essai avec effet au 1er août 2024, avec la période de préavis de 24 jours commençant à courir le 9 juillet 2024.

Par courrier du 9 juillet 2024, l'employeur lui aurait remis en mains propres un courrier de résiliation du contrat de travail avec effet au 7 août 2024, la période de préavis étant du 10 juillet 2024 au 7 août 2024, partant une période de préavis supérieure à celle contractuellement convenue entre parties, et avec dispense de travail pendant la période du préavis.

La demanderesse précise que si elle a accepté la résiliation du contrat de travail suivant courrier lui remis en mains propres le 8 juillet 2024, elle n'aurait pas accepté la résiliation du contrat de travail suivant courrier lui remis en mains propres le 9 juillet 2024. Elle précise qu'il y aurait eu un accord oral entre parties concernant une dispense de travail, de sorte que ce serait à tort que l'employeur aurait déduit les 13 jours de congés qu'elle aurait demandés avant la résiliation du contrat de travail, de son solde de congés. Il en suivrait que l'employeur lui resterait redevable l'indemnité correspondant à 12 jours de congé. Elle reconnaît avoir sollicité et obtenu son congé pour les périodes du 11 et 12 juillet 2024 (soit 2 jours) et du 19 juillet au 2 août 2024 (soit 11 jours), mais qu'en raison de la dispense de travail, les jours de congés n'auraient pas pu être déduits de son solde de congé.

L'employeur conteste tout accord concernant une dispense de travail pendant la période légale du préavis dans le cadre de la résiliation du contrat de travail du 8 juillet 2024 et fait valoir que par rapport à une durée de travail totale de 6 mois, la salariée aurait droit à 13 jours de congés, auquel s'ajouteraient les 2 jours fériés des 10 mai 2025 et 23 juin 2024, de sorte que la salariée pourrait prétendre à 15 jours de congés. Etant donné que la demande de la salariée concernant ses congés pour les périodes du 11 et 12 juillet 2024 et du 19 juillet au 2 août 2024 aurait été accordée, ces 13 jours de congés auraient été déduits du solde de congé.

Il en suivrait que PERSONNE1.) aurait droit à une indemnité compensatoire pour 2 jours de congé, auquel il y aurait lieu d'ajouter un jour supplémentaire, à savoir celui du 2 août 2024, qui se situerait après la fin de la relation de travail.

L'employeur considère qu'au vu de ses explications et à défaut de preuve d'un accord des parties quant à une dispense de travail, il y aurait contestation sérieuse concernant la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur ne s'oppose pas à la demande en provision au titre de l'arriéré de salaire de 66,42 euros. Il s'oppose cependant à la demande en délivrance d'une fiche de salaire rectificative et d'une fiche de solde de congés rectifiée, au motif qu'il existerait des contestations sérieuses quant au jours de congé réduits à PERSONNE1.).

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 engagée en qualité de « digital product marketing manager » par la société SOCIETE1.) SA suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 janvier 2024, prévoyant une prise d'effet au 8 février 2024. Le contrat de travail prévoit une période d'essai de six mois du 8 février 2024 au 7 août 2024 et un salaire annuel brut de 57.000 euros, indice 944,43 pour une activité exercée à concurrence de 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Suivant courrier du 8 juillet 2024, l'employeur a notifié à PERSONNE1.) la résiliation du contrat de travail en cours de période d'essai avec effet au 1^{er} août 2024, le délai de préavis légal de 24 jours commençant à courir le 9 juillet 2024.

Suivant courrier du 9 juillet 2024, l'employeur a notifié à PERSONNE1.) la résiliation du contrat de travail en cours de période d'essai avec effet au 7 août 2024, partant à l'expiration de la période d'essai de six mois, le délai de préavis étant supérieur au délai légal de 24 jours et commençant à courir le 10 juillet 2024, avec dispense de travail pendant la période du préavis.

Suivant courriel du 16 juillet 2024, PERSONNE1.) informe l'employeur qu'elle le remercie de lui avoir proposé une fin du contrat de travail à la date d'expiration de la période d'essai (en date du 7 août 2024), mais que cette proposition par rapport à la première résiliation du 8 juillet 2024 n'est pas avantageuse, de sorte qu'elle ne l'accepte pas. Au titre de ce courriel, elle demande à l'employeur d'être rémunérée jusqu'au 1^{er} août 2024 et de recevoir paiement des 15 jours de congés.

Suivant courriel du 18 juillet 2024, l'employeur accepte de considérer comme nul et non avenu la deuxième résiliation du contrat de travail avec effet au 7 août 2024, tout en informant PERSONNE1.) qu'il ne sera pas en mesure de lui payer une indemnité compensatoire pour 15 jours de congé en plus de son salaire intégral, compte tenu des 13 jours de congé demandés par PERSONNE1.) et accordés par la société SOCIETE1.) SA, de sorte que la salariée recevra paiement de l'intégralité du salaire du mois de juillet 2024, du salaire et du ticket restaurant pour le 1^{er} août 2024 et d'un solde de congés non pris (2 jours de congé légal et la journée de congé du 2 août 2024).

Appréciation

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.

En application des dispositions de l'article 1315 du code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de sa créance et à l'employeur de prouver sa libération.

1.1. Arriérés de salaire

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de 66,42 euros à titre d'arriéré de salaire pour le 1^{er} août 2024.

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, l'employeur reconnaît une erreur de calcul concernant la rémunération du 1^{er} août 2024, en ce que le montant brut total est de 219,65 euros, de sorte à rester redevable le paiement du montant de 66,42 euros.

La demande de PERSONNE1.) en paiement du montant brut de 66,42 euros à titre d'arriéré de salaire du mois d'août 2024 ne paraît pas sérieusement contestable de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

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 compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 12 jours de congés qu'elle aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant de 2.635,84 euros.

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 ».

Les parties conviennent que PERSONNE1.) disposait en tout, avant la fin de la relation de travail, de treize jours de congés légal, auquel s'ajoutent deux jours fériés (10 mai 2025 et 23 juin 2024) soit un total de 15 jours de congé.

Il résulte du décompte de rémunération du mois d'août 2024 que PERSONNE1.) dispose de 3 jours de congés, soit 24 heures de congé non pris et il n'est pas contesté que l'indemnité afférente a été payée par l'employeur.

Les parties sont actuellement en désaccord quant aux 12 jours de congé demandés par PERSONNE1.) et accordés par l'employeur avant la résiliation du contrat de travail, et qui ont été comptabilisés par l'employeur, étant donné que PERSONNE1.) ne s'est pas présentée sur son lieu de travail pendant les jours de congé accordé, sans qu'il n'y ait eu dispense de travailler pendant la période de préavis.

En l'espèce, la dispense de travail invoquée par PERSONNE1.) ne résulte pas des pièces versées en cause, PERSONNE1.) ayant explicitement refusé la deuxième lettre de licenciement du 9 juillet 2024 prévoyant une dispense de travail.

Le juge des référés devrait dès lors préjuger le fond, en analysant l'attestation testimoniale produite en cause par PERSONNE2.) à l'appui des allégations des

PERSONNE1.), pour retenir qu'il y a eu dispense de travail dans le cadre du licenciement du 8 juillet 2024, de sorte que ce serait à tort que l'employeur aurait déduit les jours de congés accordés avant la résiliation du contrat de travail, la salariée ayant pu revenir sur les congés d'ores et déjà accordés et bénéficier d'une indemnité afférente.

Dans ces conditions, un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit ne permet pas de déterminer les droits au provisoire de PERSONNE1.).

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est dès lors à déclarer irrecevable.

2. La demande en délivrance de documents

PERSONNE1.) demande la condamnation de l'employeur à lui délivrer une fiche de salaire du mois d'août 2024 et la fiche de solde de congés rectifiées, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard et par document.

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.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire rectifiée du mois d'août 2024 versée en cause que le montant brut de 66,42 euros réclamé par PERSONNE1.) à titre d'arriéré de salaire y est renseigné, de sorte que la demande est sans objet, partant irrecevable.

Il résulte des développements qui précèdent dans le cadre de l'analyse de l'indemnité compensatoire pour congés non pris que le solde revendiqué par PERSONNE1.) n'est pas établi à l'exclusion de tout doute, de sorte que la demande en délivrance de la fiche reprenant le solde rectifié des congés non pris est sérieusement contestable, partant irrecevable.

3. Accessoires

La partie demanderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 250 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge de condamner l'une des parties à payer à l'autre une indemnité lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de cette partie les sommes réellement exposées par elle et non comprises dans les dépens (Cass. 27 février 1992, no 7/92).

Pour cerner la notion d'équité, il est nécessaire que le juge se réfère à des critères objectifs qui tiennent soit à la situation financière des parties, soit à l'attitude

procédurale de la partie adverse, soit aux agissements précontentieux du défendeur (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg, éditions Paul Bauler, 2012, p.551 et s, n°1116), étant précisé que l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., 16 mars 2017, n° 26/17, n° 3763).

En l'occurrence PERSONNE1.) reste en défaut de justifier l'iniquité requise pour l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande est à rejeter.

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 SOCIETE1.) SA.

PAR CES MOTIFS :

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 en allocation d'une provision au titre de l'indemnité compensatoire pour 12 jours de congés non pris,

déclare irrecevable la demande en délivrance d'une fiche de salaire du mois d'août 2024 et d'une fiche de solde de congés rectifiées,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois d'août 2024 non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 66,42 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SA à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 66,42 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,

condamne la société SOCIETE1.) SA 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 novembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER