

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 3825/24  
L-TREF-194/24

## ORDONNANCE

rendue le mercredi, 4 décembre 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 D-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**  
comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange

#### ET

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),** 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 Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig



## 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 27 août 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 octobre 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 20 novembre 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 27 août 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 48.961,60 euros, dont :

- le montant brut de 42.992,54 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période de janvier 2024 à octobre 2024,
- le montant brut de 4.525,53 euros à titre d'indemnité de départ,
- le montant de 1.443,53 euros à titre de remboursement des frais professionnels engagés par lui.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

### Moyens des parties

A l'appui de sa demande, la partie demanderesse expose avoir été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail du 7 avril 2017 avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2017 et que l'employeur aurait mis fin au contrat de travail par courrier du 6 juin 2024 moyennant préavis de 4 mois se terminant le 15

octobre 2024. En raison de son ancienneté de service, il aurait droit à une indemnité de départ s'élevant à un mois de salaire. Or depuis le mois de janvier 2024, l'employeur n'aurait payé aucun salaire malgré mise en demeure, ni procédé au remboursement des frais professionnels exposés, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

À l'audience du 20 novembre 2024, la partie demanderesse précise avoir touché un paiement de 5.000 euros au mois de mai 2024, de sorte qu'elle réduit sa demande en provision au montant de 43.961,60 euros.

L'employeur conteste la demande, motif pris que les parties auraient oralement résilié le contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023, ce qui expliquerait l'absence de paiement du salaire postérieurement à cette date. A titre de preuve de la résiliation orale du contrat de travail à cette date, il se prévaut du profil LinkedIn du salarié duquel résulterait qu'il renseigne une activité en qualité de « chief development officer (CDO) » auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pendant la période de mai 2017 à novembre 2023 (6 ans et 7 mois) et du fait que les frais dont le remboursement est demandé s'arrêtent au mois de juin 2023.

Il conteste également que les frais dont le remboursement est demandé soient en rapport avec l'activité professionnelle du salarié et demande dès lors à voir retenir comme sérieuses les contestations avancées à l'appui de la demande.

Il conteste la demande en allocation d'une indemnité de procédure étant donné que l'assistance d'un avocat ne serait pas nécessaire devant le juge des référés.

PERSONNE1.) conteste formellement tout accord entre parties concernant la résiliation orale d'un commun accord du contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023, d'autant que l'employeur a émis des fiches de salaire pour la période postérieure au mois de décembre 2023, ainsi qu'une fiche séparée émise au mois d'octobre concernant l'indemnité de départ.

L'employeur conteste que les fiches de salaire aient été émises à sa demande, précisant qu'elles auraient été émises à son insu, à l'initiative d'une autre salariée (PERSONNE2.) avec qui la société serait également en litige, et qui aurait été en contact avec la fiduciaire et demandé à voir émettre les fiches de salaire au profit de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conteste que les fiches de salaire aient été émises à l'insu de l'employeur, étant donné qu'il aurait émis des time-sheet à la demande de PERSONNE3.) et non pas de PERSONNE2.), tel que cela résulterait des échanges de courriels versés en cause.

Il demande en conséquence à voir écarter comme vaines toutes les contestations avancées par l'employeur pour s'opposer à la demande en provision.

## **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 « business development director for EU » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 7 avril 2017 pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018. Le contrat de travail prévoit un salaire annuel brut de 120.000 euros, indice 794,54 sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Par avenant au contrat de travail à durée déterminée, signé le 25 avril 2018, PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ont décidé de prolonger le contrat de travail pour la durée d'une année supplémentaire jusqu'au 30 avril 2019.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 30 avril 2020, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « director for business development and representative for SOCIETE2.)» par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec une ancienneté calculée au 1<sup>er</sup> mai 2020 en considération des relations de travail antérieures entre parties. Le contrat de travail prévoit un salaire annuel brut de 48.000 euros pour une activité rémunérée exercée à mi-temps.

Suivant avenant au contrat de travail du 30 avril 2020, PERSONNE1.) a été affecté temporairement à ADRESSE3.) avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2020 pour une période de deux ans prenant fin au 30 avril 2022, le salaire mensuel brut étant fixé à 4.000 euros pendant cette période.

Suivant courrier recommandé avec avis de réception du 6 juin 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis prenant cours le 15 juin 2024 et expirant le 15 octobre 2024, avec la précision qu'en raison de l'ancienneté de PERSONNE1.), il a droit à une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire.

## **Appréciation**

### 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 42.992,54 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2024 au 15 octobre 2024 inclus.

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*».

L'employeur conteste redevoir le paiement des salaires pour la période litigieuse, motif pris que les parties auraient oralement résilié le contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023, ce qui serait corroboré par le profil LinkedIn du salarié duquel résulterait qu'il renseigne une activité en qualité de « chief development officer (CDO) auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pendant la période de mai 2017 à novembre 2023 (6 ans et 7 mois) et du fait que les frais professionnels dont le remboursement est demandé s'arrêtent au mois de novembre 2023.

S'il est exact que le profil LinkedIn du salarié renseigne « chief development officer (CDO) » auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pendant la période de mai 2017 à novembre 2023 (6 ans et 7 mois), cette information ne saurait cependant valoir preuve d'une résiliation du contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023, compte tenu des fiches de salaires établies par l'employeur postérieurement à cette date, pour la période de janvier 2024 à octobre 2024.

L'affirmation que ces fiches de salaire auraient été établies à l'insu de l'employeur sur demande d'une salariée avec laquelle l'employeur est en litige reste à l'état de pure allégation, étant précisé qu'il résulte de l'échange de courriels versé en cause

par le salarié qu'il n'a pas exclusivement échangé avec cette salariée au sujet des time-sheet, mais également avec d'autres personnes travaillant auprès de l'employeur, notamment PERSONNE3.).

Finalement, l'employeur reste en défaut d'expliquer pour quelle raison il n'a pas réagi aux courriers du salarié des 2 avril 2024, 2 juin 2024 et 8 juillet 2024 valant mise en demeure de payer les salaires impayés et de rembourser les frais professionnels exposés, l'employeur n'ayant certainement pas manqué de contester ces demandes en cas de cessation de la relation de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023.

Il découle de toutes ces considérations que les contestations de l'employeur quant à une résiliation orale d'un commun accord des relations de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023 sont à rejeter comme étant vaines.

PERSONNE1.) justifie dès lors le principe de sa créance salariale pour la période de janvier 2024 au 15 octobre 2024, date de la cessation de la relation de travail suivant lettre de résiliation du 6 juin 2024 avec effet au 15 octobre 2024.

Le montant brut du salaire de 4.525,53 euros résulte des fiches de salaire versées en cause pour les mois de janvier 2024 à septembre 2024. La fiche de salaire du mois d'octobre 2024 renseigne un salaire brut de 2.189,77 euros.

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 janvier à octobre 2024 inclus ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de (9x 4.525,53) 40.729,77 euros (janvier à septembre 2024) et pour le montant de 2.189,77 euros au mois d'octobre (1-15 octobre 2024), soit le montant total de (40.729,77 + 2.189,77) 42.919,54 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.

Il s'ensuit que même si le salarié sollicite la condamnation au paiement du montant net, il y a lieu d'allouer au requérant au titre d'arriérés de salaire une provision correspondant au montant brut, dont à déduire le montant net payé à titre d'acompte.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie demanderesse une provision de 42.919,54 euros au titre d'arriérés de salaire, dont à déduire le montant net de de 5.000 euros payé suivant virement du 14 mai 2024.

### 1.2. Indemnité de départ

Par application de l'article L.124-7(1) du code du travail, l'indemnité de départ revient au salarié licencié justifiant d'une ancienneté de 5 années au moins auprès de l'employeur.

Le salarié bénéficiant d'une ancienneté supérieure à cinq ans mais inférieure à dix ans, le requérant peut dès lors prétendre à une indemnité de départ d'un mois, de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité de départ est fondée dans son principe.

En ce qui concerne le montant de la demande, d'après l'article L.124-7(4) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires ou traitements bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Sur base de la fiche du mois d'octobre 2024 versée en cause, l'indemnité de départ s'élève à 4.497,94 euros.

Au vu des pièces versées en cause et en l'absence de preuve du paiement de l'indemnité de départ, la demande en provision ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de 4.497,94 euros.

### 1.3. Frais professionnels

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant de 1.443,53 euros à titre de remboursement des frais professionnels engagés par lui.

L'employeur conteste que les frais invoqués aient été exposés dans l'intérêt du travail.

Dans la mesure où il ne ressort pas, au stade du litige en référé, des pièces versées aux débats que les paiements invoqués du chef de frais de carburant, frais d'hôtels, frais de parking et frais de train ont été exposés dans le cadre et pour les besoins du travail, il y a lieu de retenir que l'obligation au paiement des montants réclamés paraît, au stade du litige, sérieusement contestable, de sorte que la demande est à déclarer irrecevable de ce chef.

## 2. Accessoires

### 2.1. Indemnité de procédure

La partie demanderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 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.

L'employeur conteste la demande motif pris que l'assistance d'un avocat n'est pas nécessaire dans la présente instance.

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 750 euros.

### 2.2. 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.

### 2.3. 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.).

## **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 du remboursement des frais professionnels invoqués,

**déclare** la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de janvier 2024 à octobre 2024 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 42.919,54 euros, dont à déduire le montant net de 5.000 euros payé suivant virement du 14 mai 2024,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 42.919,54 euros, dont à déduire le montant net de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**déclare** la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité de départ non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 4.497,94 euros,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 4.497,94 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**déclare** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 quatre décembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER