

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 4152/24
L-TREF-211/24

ORDONNANCE

rendue le lundi, 23 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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Catherine GRÉVEN, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, les deux avocats 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 Seloua AMEZIANE, avocat, 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 4 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 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 4 décembre 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' 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 4 octobre 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 :
 - o principalement, le montant net de 2.559,55 euros à titre d'arriéré de salaire du mois d'août 2024, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 23 septembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
 - o subsidiairement, le montant brut de 2.590,15 euros à titre d'arriéré de salaire du mois d'août 2024, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 23 septembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
 - o le montant brut de 2.138,15 euros à titre d'arriéré de salaire du mois de septembre 2024, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 23 septembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- à lui remettre sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard de la notification de l'ordonnance à intervenir :
 - o les fiches de salaire rectifiées des mois d'août et septembre 2023
 - o le certificat de travail.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 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.

Moyens des parties

À l'appui de sa requête, PERSONNE1.) expose qu'il a été licencié avec préavis par courrier daté au 31 juillet 2024, lui envoyé par courriel le 4 septembre 2024 et que son salaire mensuel brut s'élevait au moment du licenciement à 4.276,30 euros. L'employeur lui aurait payé à titre de salaire du mois d'août 2024 le montant net de 908,31 euros, sans autre explication, malgré demande expresse du salarié et il ne lui aurait pas payé le salaire du mois de septembre 2024, ni remis la fiche de salaire du mois de septembre 2024, ni le certificat de travail, de sorte que l'employeur aurait violé ses obligations légales, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

A l'audience publique du 4 décembre 2024, la partie demanderesse a fait réitérer ses prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance.

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande, motif pris que PERSONNE1.) aurait cessé de travailler au mois d'août 2024, étant donné que depuis la dernière mission de PERSONNE1.) effectuée sur le site de l'entreprise SOCIETE2.) en France, qui a débuté le 18 décembre 2023 pour se terminer le 31 juillet 2024, PERSONNE1.) ne se serait pas présenté sur son lieu de travail, qui, aux termes du contrat de travail, est situé à Luxembourg, et il n'aurait presté aucun service. L'employeur lui aurait demandé de venir travailler au siège de l'entreprise au Luxembourg ce que PERSONNE1.) aurait refusé, et l'insubordination et l'absence injustifiée de PERSONNE1.) sur son lieu de travail auraient conduit à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour manquements graves à ses obligations par le salarié.

Il résulterait ainsi d'un courriel de PERSONNE1.) du 11 septembre 2024 qu'il serait en attente d'une mission sur le terrain, alors même qu'il lui aurait été demandé de se présenter sur son lieu de travail, de sorte qu'il serait ainsi établi que le salarié n'aurait effectué aucune prestation pour l'employeur.

L'employeur reproche encore au salarié d'avoir créé de toutes pièces sur sa fiche de pointage une entrée qui n'est pas prévue sur la fiche de pointage de l'employeur, à savoir une rubrique « ANM » (« en attente de mission ») pour justifier ses absences de son lieu de travail malgré la demande expresse de l'employeur.

Il résulterait encore de la fiche de pointage qu'au mois d'août 2024, PERSONNE1.) n'aurait travaillé que 5 jours, et qu'il n'aurait plus presté de travail à partir du 6 août 2024, de sorte que les 20 jours ouvrables restant, non travaillés, auraient été décomptés comme jours de congé, tandis que les 5 premiers jours du mois (1-5 août 2024) auraient fait l'objet de congés payés.

L'employeur précise finalement que la lettre de licenciement n'aurait pas dispensé PERSONNE1.) de prêter son travail, de sorte que PERSONNE1.) se serait octroyé le droit de ne prêter aucun travail, compte tenu notamment de son refus de se présenter au siège de la société à la fin de la dernière mission.

Il justifie dès lors le non-paiement des salaires réclamés par l'inexécution contractuelle de PERSONNE1.), aucun salaire n'étant dû en l'absence de prestation de travail.

Concernant la date du licenciement, la société SOCIETE1.) SARL précise que le licenciement ferait suite à un accord verbal entre parties pour mettre fin au contrat de travail, de sorte qu'elle conteste toute intention d'antidatage du courrier de licenciement.

Elle conteste la demande en communication de pièces, étant donné que toutes les fiches de salaire auraient été envoyées au salarié, et que le logiciel de l'entreprise ne permettrait pas d'émettre une attestation autre que celle émise par l'employeur. Elle précise avoir remis à PERSONNE1.) un certificat de travail conforme aux prescriptions légales.

Elle demande par conséquent à voir rejeter les demandes de PERSONNE1.) pour être sérieusement contestables, respectivement pour se heurter au défaut d'urgence.

PERSONNE1.) demande à voir rejeter comme vaines les contestations émises par l'employeur, précisant avoir été à disposition de l'employeur. Il précise que l'employeur lui aurait uniquement demandé de venir travailler au Luxembourg à partir de septembre 2024, mais non pas à partir du mois d'août 2024, et que son lieu de travail aurait toujours été en France, et non pas au Luxembourg.

Il conteste toute inexécution contractuelle dans son chef et précise qu'il aurait toujours été à la disposition de son employeur, de sorte qu'il pourrait prétendre à l'intégralité des salaires pour la période actuellement litigieuse.

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 « chef de quart / assistant de mise en route » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée déterminée du 9 mai 2023, prenant cours le 25 septembre 2023 jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 3.800 euros, pour une activité exercée à concurrence de 173 heures par mois, soit 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Par avenant du 29 avril 2024, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée, prenant effet le 18 septembre 2023. Aux termes de cet avenant, PERSONNE1.) est engagé en qualité de « chef de quart / assistant de mise en route » par la société SOCIETE1.) SARL, le salaire mensuel brut étant de 3.800 euros, pour une activité exercée à concurrence de 173 heures par mois, soit 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Suivant courrier du 31 juillet 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, prenant cours le 1^{er} août 2024 et expirant le 30 septembre 2024.

PERSONNE1.) a accusé réception dudit courrier de résiliation le 4 septembre 2024, sous toutes réserves.

Suivant courrier du 12 septembre 2024, l'employeur a informé PERSONNE1.) de son affectation provisoire à des tâches internes au siège de la société avec effet au 16 septembre 2024.

Par courrier du 23 septembre 2024, le mandataire de PERSONNE1.) conteste le courrier de licenciement antidaté au 31 juillet 2024 mais envoyé par courriel à PERSONNE1.) en date du 4 septembre 2024, reprochant à l'employeur d'avoir ainsi volontairement raccourci le délai de préavis, de sorte que le préavis n'a en fait commencé à courir qu'à partir du 15 septembre 2024 pour se terminer le 15 novembre 2024. Au titre de ce courrier, la société SOCIETE1.) SARL est mise en demeure de payer le solde de salaire du mois d'août 2024 et le salaire de septembre 2024.

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.

Il résulte des pièces versées en cause que la lettre de licenciement avec préavis, datée au 30 juillet 2024, a seulement été réceptionnée par PERSONNE1.) en date du 4 septembre 2024, l'employeur reconnaissant, suivant courrier de son mandataire du 28 novembre 2024, que le préavis légal a commencé à courir le 15 septembre 2024 pour se terminer le 15 novembre 2024, conformément à la demande de PERSONNE1.) suivant courrier de son mandataire du 21 novembre 2024.

Il y a dès lors lieu de retenir que le contrat de travail à durée indéterminée conclu le 29 avril 2024 a pris fin le 15 novembre 2024.

1.1. Arriérés de salaire

La partie demanderesse sollicite le paiement, principalement, du montant net de 2.559,55 euros à titre d'arriéré de salaire du mois d'août 2024, subsidiairement, du montant brut de 2.590,15 euros, ainsi que du montant brut de 2.138,15 euros à titre d'arriéré de salaire du mois de septembre 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»*.

En vertu 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.

Il convient de constater que les parties sont en désaccord sur la question de savoir si PERSONNE1.) était, à partir du 5 août 2024 jusqu'à la fin de son préavis en date du 15 novembre 2024, à disposition de son employeur ou s'il a refusé de venir travailler au siège de l'employeur, tel que requis par ce dernier.

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 de la mesure, ait été accomplie. Ladite nature synallagmatique du contrat de travail exige de l'employeur de mettre effectivement le salarié en mesure de travailler.

Il faut pour que le salaire soit dû que la prestation de travail qui est la cause juridique du contrat de travail et la mesure, ait été accomplie ou du moins que le salarié ait mis en demeure l'employeur de le mettre en mesure de travailler, ce dernier ayant l'obligation de lui procurer le travail convenu (Cour d'appel, 19 décembre 2013, numéro 38849 du rôle).

En l'occurrence, il résulte de la fiche de pointage remplie par le salarié que du 1^{er} au 4 août 2024, il a été en congé payé et à partir du lundi 5 août 2024, le salarié a inscrit « ANM attente nouvelle mission ».

Le salarié n'a pas contesté à l'audience que la mention « ANM attente nouvelle mission » est une mention qu'il a créée et qui n'est pas prévue sur les fiches de travail de l'employeur, le salarié l'ayant inscrit pour montrer qu'il était en attente d'une nouvelle mission de la part de l'employeur à partir du 5 août 2024, partant à la disposition de l'employeur.

Si l'employeur allègue que le salarié aurait refusé de se présenter au siège de la société à partir de la fin de la mission chez SOCIETE2.) à ADRESSE3.) en France, il ne résulte d'aucun élément objectif du dossier qu'antérieurement à la date du 12 septembre 2024, l'employeur ait notifié au salarié une affectation provisoire au siège de la société, qui, aux termes de l'article 2 du contrat de travail, constitue le lieu de travail de PERSONNE1.), outre tous autres lieux nécessaires à ses fonctions.

Cependant, le salarié n'établit pas non plus avoir mis l'employeur en demeure, à partir du 5 août 2024, de lui procurer le travail convenu, de sorte que la demande en provision au titre des salaires du mois d'août (5-31 août 2024) et septembre (1-12 septembre 2024) est sérieusement contestable, le juge des référés étant sans pouvoir pour déterminer si PERSONNE1.) a été à disposition de son employeur à partir du 5 août 2024.

La demande en provision au titre d'arriéré de salaire est partant irrecevable.

1.2. Indemnité de préavis

PERSONNE1.) réclame l'allocation du montant brut de 2.138,15 euros à titre d'indemnité de préavis pour le mois de septembre 2024.

En vertu des dispositions de l'article L.124-6 du code du travail, *« la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisé par l'article L.124-10 ... est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir ».*

Conformément aux développements de l'employeur, il ne résulte pas de la lettre de licenciement que le salarié ait été dispensé de prêter son travail pendant le préavis légal, qui, tel que reconnu par l'employeur, court du 15 septembre 2024 au 15 novembre 2024.

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne conteste pas ne pas s'être présenté au siège de l'employeur à partir du 16 septembre 2024, malgré l'affectation provisoire à des tâches internes, la demande en provision est sérieusement contestable, partant irrecevable.

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.

2.1. Fiches de salaire

PERSONNE1.) réclame la délivrance de la fiche de salaire du mois d'août 2024 rectifiée, étant donné que le nombre d'heures de travail rémunéré ne serait pas exacte, et de la fiche de salaire du mois de septembre 2024.

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 pièces versées en cause que l'employeur a délivré la fiche de salaire du mois de septembre 2024, de sorte que PERSONNE1.) dispose des fiches de salaire des mois d'août et de septembre 2024.

S'il résulte des fiches de salaire des mois d'août 2024 et septembre 2024 que l'employeur a seulement rémunéré 49 heures de travail, respectivement 14 heures, il résulte des développements qui précèdent dans le cadre de la demande en paiement des arriérés de salaire qu'il existe un différend sérieux quant au nombre d'heures de rémunération auxquelles le salarié peut prétendre, de sorte que la demande en délivrance de fiches de salaires rectifiées est sérieusement contestable, partant irrecevable.

2.2. Certificat de travail

PERSONNE1.) demande la délivrance du 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, il résulte des pièces du dossier que l'employeur a délivré le certificat de travail, daté au 12 novembre 2024, en date du 19 novembre 2024, lequel correspond, quant aux mentions y reprises, à celles visées à l'article L. 125-6 du code du travail, de sorte que l'employeur a satisfait à son obligation légale.

PERSONNE1.) n'ayant pas sollicité au titre de sa requête la délivrance de l'attestation U1, sa demande en délivrance d'un certificat de travail reprenant des mentions supplémentaires à celles visées par l'article L. 125-6 du code du travail est sérieusement contestable, partant irrecevable.

3. Accessoires

3.1. Indemnité de procédure

Chacune des parties sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

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).

En l'espèce, aucune des parties ne justifie l'iniquité requise pour l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que leurs demandes respectives sont à rejeter.

3.2. 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.

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 PERSONNE1.).

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,

déclare la remande en provision sérieusement contestable, partant irrecevable,

déclare la demande en délivrance des fiches de salaires et du certificat de travail sérieusement contestable, partant irrecevable,

rejete les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) 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-trois décembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER