

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 4153/24
L-TREF-217/24

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.) à pied,

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette

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 son gérant PERSONNE2.).



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 16 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 novembre 2024 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 décembre 2024. Lors de cette audience, Maître Sandrine LENERT-KINN et PERSONNE2.) 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 16 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 le montant brut de 68.941,27 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période de septembre 2022 à juillet 2024, dont à déduire le montant net de 11.810,06 euros payé à titre d'acomptes,
 - o le montant de 6.000 euros à titre de remboursement de frais,
 - o le montant brut de 1.854,32 à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris,
- avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du syndicat ORGANISATION1.) du 30 avril 2024, sinon à partir de la mise en demeure du syndicat ORGANISATION1.) du 22 mai 2024, sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde,
- à lui remettre, sous peine d'astreinte de 150 euros par document et par jour de retard:
 - o les fiches de salaire relatives aux mois de décembre 2023 à juillet 2024,
 - o le certificat de travail,
 - o l'attestation patronale U1,
 - o le certificat de rémunération de l'année 2024.

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.

Moyens des parties

À l'appui de sa requête, PERSONNE1.) expose avoir été engagé en qualité de commercial et webdesigner par la société SOCIETE1.) SARL et que l'employeur l'aurait licencié par courrier du 28 mai 2024 avec le préavis légal de deux mois, mais qu'il lui resterait redevable le solde des arriérés de salaires pour la période de septembre 2022 à juillet 2024 et de l'indemnité pour congés non pris, 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 version des faits de PERSONNE1.), et expose avoir conclu le contrat de travail dans un geste amical envers PERSONNE1.), qui devait apporter des clients et se charger du design du site web. Or, PERSONNE1.) n'aurait apporté aucun client et n'aurait pas développé le site web, l'employeur n'ayant actuellement même plus un accès à son propre site web étant donné que PERSONNE1.) détiendrait les codes d'accès. Il précise que PERSONNE1.) ne serait jamais venu à l'imprimerie et verse à l'appui de ses contestations une attestation testimoniale.

PERSONNE1.) demande le rejet de l'attestation testimoniale et demande à voir rejeter les contestations comme non-fondées, les fiches de salaires établies par l'employeur attestant des prestations effectuées par le salarié, à défaut de quoi l'employeur aurait dû émettre des fiches de salaires renseignant les heures d'absences, respectivement le licencié plus tôt.

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 « commercial et webdesigner » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 juillet 2022, prévoyant une prise d'effet à la même date. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 2.776,05 euros, indice 877,01 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 28 mai 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} juin 2024 et expirant le 31 juillet 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 68.941,27 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période de septembre 2022 à juillet 2024, dont à déduire le montant net de 11.810,06 euros payé à titre d'acomptes.

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.

Il convient de constater que les parties sont en désaccord sur la question de savoir si PERSONNE1.) a exécuté son travail à partir de septembre 2022 jusqu'à la fin de son préavis en date du 31 juillet 2024, l'employeur alléguant que PERSONNE1.) n'aurait que sporadiquement apparu au siège de la société sans vraiment effectuer un travail profitable pour la société.

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).

S'il résulte d'une attestation testimoniale établie par le frère du gérant de l'employeur que PERSONNE1.) s'est tout au plus présenté huit fois à l'imprimerie, chaque fois pour une heure, il résulte néanmoins des pièces du dossier que l'employeur a établi des fiches de salaire pour la période de septembre 2022 à novembre 2023 reprenant des heures de travail prestées pour un temps plein, de sorte que l'attestation testimoniale n'est pas de nature à constituer une contestation sérieuse face aux fiches de travail établies par l'employeur.

Les fiches de salaires établies pour la période de septembre 2022 à novembre 2023 renseignent un salaire mensuel brut total de (2.776,05 + 2.776,05 + 2.776,05 + 2.776,05 + 113,62 + 2.864,88 + 2.936,48 + 2.936,48 + 3.009,88 + 3.009,88 + 3.009,88 + 3.009,88 + 3.085,11 + 3.085,11 + 3.085,11) 44.260,39 euros.

Concernant la période postérieure au mois de novembre 2023, pour laquelle l'employeur n'a pas établi de fiches de salaire, l'attestation testimoniale vaut néanmoins contestation sérieuse quant au travail réellement presté par le salarié.

En effet, s'il est exact que juge des référés n'a pas pouvoir pour connaître d'une attestation testimoniale, cette connaissance étant réservée au juge du fond, il n'est pourtant pas interdit au juge des référés, saisi d'une demande en référé provision, d'examiner rapidement, dans le cadre des contestations lui soumises, si le libellé de l'offre de preuve ou le contenu de l'attestation testimoniale corroborent le caractère sérieux d'une contestation.

La demande en provision est dès lors sérieusement contestable pour les salaires réclamés pour la période de décembre 2023 à juillet 2024-

Au vu des pièces versées en cause et en l'absence de preuve du paiement du salaire réclamé pour la période de septembre 2022 à novembre 2023, la demande de PERSONNE1.) en paiement des salaires ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de 44.260,39 euros, dont à déduire le montant net de 11.810,06 euros payé à titre d'acomptes.

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. Remboursement des frais pour les mois d'août 2022 à juillet 2024.

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de (24 mois x 500) 6.000 euros à titre de remboursement des frais exposés dans l'intérêt de l'employeur.

En l'occurrence, le contrat de travail ne prévoit aucune disposition relative à d'éventuels frais exposés par le salarié dans l'intérêt de l'employeur et il ne résulte d'aucune pièce du dossier que PERSONNE1.) ait effectivement exposé chaque mois le montant de 500 euros à titre de frais professionnels dans l'intérêt de l'employeur, de sorte que la demande en provision est sérieusement contestable, partant irrecevable.

1.3. Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 13 jours de congé qu'elle aurait acquis, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant de 1.854,32 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...*

... 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. »

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que la partie demanderesse disposait, à la fin de son contrat de travail, d'un solde d'heures de congés non pris.

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.).

Le juge des référés ne pouvant pas porter préjudice aux droits que les parties pourraient faire valoir devant d'autres juridictions, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est dès lors à déclarer irrecevable.

1.4. Intérêt de retard

Aux termes de l'article 1153 du code civil, les intérêts de retard sont dus à partir de la sommation de payer.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie requérante l'intérêt de retard à partir du 30 avril 2024, date de la mise en demeure adressée à l'employeur par l'ORGANISATION1.) pour compte de son membre PERSONNE1.).

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 des fiches de salaire relatives aux mois de décembre 2023 à juillet 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 de l'analyse de la demande en provision au titre des arriérés de salaires pour la période de novembre 2023 à juillet 2024 qu'il existe une contestation sérieuse quant à la question de savoir si PERSONNE1.) a effectivement été à disposition de l'employeur et presté pour lui, de sorte que la demande en délivrance des fiches de salaire relatives à cette période est également sérieusement contestable, partant irrecevable.

2.2. 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.

2.3. Certificat de rémunération de l'année 2024

En ce qui concerne la demande relative à la délivrance du certificat de rémunération, il y a lieu de rappeler qu'en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, l'employeur doit délivrer à son salarié qui le demande un certificat de salaire avant le 1^{er} mars de l'année qui suit l'année d'imposition.

Dans la mesure où il existe une contestation sérieuse quant à la question de savoir si PERSONNE1.) a effectivement été à disposition de l'employeur et presté pour lui pendant la période de novembre 2023 à juillet 2024, la demande en délivrance du certificat de rémunération de l'année 2024 est sérieusement contestable, partant irrecevable.

2.4. Attestation patronale

L'article L. 521-10 (2) du code du travail dispose que « les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou *aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

La société défenderesse étant restée en défaut de remettre à la partie demanderesse l'attestation patronale destinée à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), il échet, vu l'urgence, d'accueillir la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre le document réclamé.

2.5. Astreinte

PERSONNE1.) demande la délivrance de ces documents sous peine d'astreinte de 150 euros par document et par jour de retard.

En application de l'article 947 du nouveau code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures ordonnées 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 50 euros par document et par jour de retard, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 2.000 euros.

Aux termes de l'article 2060, alinéa 2 du code civil, « *l'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée* ».

L'exigence de la signification constitue la règle générale. Le but de la signification de la décision ordonnant l'astreinte est de porter à la connaissance du débiteur que le créancier désire l'exécution de la décision. Il en découle que la notification de la décision ne peut remplacer l'exigence de la signification, même si la notification de la décision est autorisée par la loi (en ce sens : Jacques Van Compernelle et Georges de Leval : « L'astreinte », 4^e édition, n° 79, 80 et 84).

Il y a dès lors lieu de fixer le point de départ du délai passé lequel l'astreinte sera encourue par la société SOCIETE1.) SARL à quinze jours par référence à la date de signification de la présente décision.

3. Accessoires

3.1. 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.

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 la société SOCIETE1.) SARL.

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 des arriérés de salaire pour la période de décembre 2023 à juillet 2024,

déclare irrecevable la demande en allocation d'une provision au titre d'une indemnité compensatoire pour congés non pris,

déclare irrecevable la demande en délivrance des fiches de salaires pour la période de décembre 2023 à juillet 2024 et du certificat de rémunération de l'année 2024,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de septembre 2022 à novembre 2023 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 44.260,39 euros, dont à déduire le montant net de 11.810,06 euros payé à titre d'acomptes,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 44.260,39 euros, dont à déduire le montant net de 11.810,06 euros, avec les intérêts légaux à partir du 30 avril 2024 jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail et l'attestation patronale U1 dans la quinzaine de la signification 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 vingt-trois décembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER