

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 45/25
L-TREF-200/24

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 8 janvier 2025 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 Olivier UNSEN, avocat 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 Manuel FERNANDEZ, 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 19 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 plusieurs remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 18 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 19 septembre 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 le montant brut de 18.629,58 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période de janvier 2024 à août 2024, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- à lui remettre dans la huitaine de la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard, la fiche de salaire du mois d'août 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 démissionné suivant courrier du 29 août 2024, compte tenu du non-respect par l'employeur de ses obligations légales, les salaires n'ayant pas été payés régulièrement. L'employeur lui serait actuellement redevable le paiement des salaires pour la période de janvier 2024 à août 2024, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

A l'audience publique du 18 décembre 2024, la partie demanderesse a fait réitérer ses prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande en provision, motif pris que la salariée aurait été au courant des difficultés financières de l'employeur, de sorte que les parties auraient convenu un échelonnement de la dette de l'employeur, même si aucun délai précis n'aurait été convenu entre parties concernant le paiement des salaires. L'absence d'une mise en demeure de payer lui adressée par la salariée témoignerait de l'accord des parties concernant l'échelonnement de la dette. Elle estime qu'il appartiendrait aux juges du fond de décider si les parties avaient convenu un accord concernant l'échelonnement de la dette en cas de contestation de cet accord par la salariée.

L'employeur invoque également à titre de contestation de la demande en provision une inexécution contractuelle dans le chef de la salariée, qui aurait réceptionné une assignation en faillite de la société mais ne l'aurait pas transmise aux responsables de la société, de sorte que la société aurait été déclarée en faillite, ce qui aurait nécessité une instance judiciaire afin de voir rabattre la faillite. Il considère que ce manquement de la salariée à ses obligations professionnelles aurait causé un préjudice à la société, l'employeur ayant dû saisir en urgence un avocat pour voir rabattre la faillite, et que l'employeur pourrait réclamer indemnisation à la salariée du préjudice subi. A titre de preuve de la désorganisation de PERSONNE1.) dans la gestion du courrier, l'employeur verse une photo d'un bureau contenant des courriers non ouverts.

L'employeur reproche finalement à la salariée d'avoir violé son obligation de confidentialité, étant donné qu'elle aurait permis à une personne tierce, dénommée PERSONNE2.), d'accéder aux locaux de la société pour y récupérer du courrier, de sorte que l'employeur serait en droit de réclamer des dommages et intérêts à la salariée pour violation de cette obligation de confidentialité.

PERSONNE1.) demande à voir rejeter comme vaines les contestations avancées par l'employeur. Elle conteste formellement un accord entre parties concernant un échelonnement de la dette de l'employeur, précisant s'être plainte auprès de l'employeur du non-paiement des salaires. Elle conteste encore être à l'origine de la non-transmission de l'assignation en faillite à l'employeur, étant donné que tous les courriers seraient réceptionnés par un domiciliataire. Elle conteste finalement toute violation de son obligation de confidentialité, précisant avoir été à disposition de l'employeur même pendant ses congés, dont le congé de maternité, et s'être organisée, à la demande de son employeur, pour que son mari aille récupérer le courrier adressé à l'employeur. Elle conteste finalement que la photo versée en cause montrant des courriers non ouverts sur un bureau montre son bureau.

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 « Manager / Tax and Administration » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 septembre 2018, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} novembre 2018. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 2.200 euros, à l'indice en vigueur à la date d'entrée en service pour une activité exercée à concurrence de 24 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Suivant courrier du 29 août 2024, PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

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 18.629,58 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2024 à 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, les fiches de salaire versées en cause pour les mois de janvier 2024 à juillet 2024 renseignent un salaire mensuel brut de 2.574,46 euros, de sorte que PERSONNE1.) justifie le montant de son salaire pour cette période.

Concernant le salaire du mois d'août 2024 pour lequel aucune fiche de salaire n'est versée en cause, l'employeur ne conteste pas le mode de calcul du montant du salaire par l'employée, soit le montant brut de 2.408,26 euros, de sorte que PERSONNE1.) justifie le montant brut total de $[(7 \times 2.574,46) + 2.408,36 =]$ 20.429,58 euros à titre de salaires pour la période de janvier 2024 à août 2024, dont à déduire l'acompte de 1.800 euros payé par l'employeur.

L'employeur ne conteste pas ne pas avoir payé les salaires réduits à PERSONNE1.) au plus tard le dernier jour du mois du calendrier afférent, mais invoque des contestations pour s'opposer à la demande en provision.

Concernant la contestation tirée d'un échelonnement de sa dette envers la salariée, elle est à rejeter comme étant vaine, étant donné qu'il ne résulte d'aucun élément objectif du dossier que PERSONNE1.) ait consenti un délai de paiement à l'employeur. Au contraire, il résulte de son courriel du 10 juillet 2024 à l'adresse de l'employeur qu'elle se plaint que le paiement de ses salaires a toujours été repoussé par l'employeur. Contrairement aux développements de l'employeur, l'absence de mise en demeure adressée par la salariée à l'employeur ne saurait valoir preuve d'un accord entre parties concernant un échelonnement de la dette de l'employeur envers la salariée, la renonciation de la salariée à être rémunérée conformément aux dispositions de l'article L. 221-1 al.2 du code du travail ne se présument point.

Concernant la contestation tirée de l'inexécution contractuelle dans le chef de la salariée du fait de la non-transmission de l'assignation en faillite au gérant unique de l'employeur, il ne résulte d'aucune pièce du dossier que cette non-transmission de l'assignation soit imputable à PERSONNE1.), l'assignation en faillite ayant été remise au gérant du domiciliataire de la société SOCIETE1.) SARL et non pas à PERSONNE1.). Il n'est dès lors pas établi en cause que le préjudice invoqué par

l'employeur du fait de la déclaration en état de faillite et de la procédure subséquente pour voir rabattre la faillite soit imputable à PERSONNE1.).

Concernant la contestation tirée de l'inexécution contractuelle dans le chef de la salariée du fait de la violation de son obligation de confidentialité, outre le fait qu'il n'est pas établi en cause que le fait pour la salariée d'avoir demandé à son époux d'aller récupérer le courrier au siège de l'employeur pendant son congé de maladie et de maternité tombe sous le champ d'application de l'article 9 du contrat de travail, il convient de retenir qu'une éventuelle violation de cette obligation de confidentialité se résoudrait en des dommages et intérêts dans le chef de l'employeur, qui constitue une créance ne revêtant pas le sérieux nécessaire pour tenir en échec la créance non sérieusement contestable de la salariée au titre des salaires impayés.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'employeur reste en défaut de justifier une contestation sérieuse faisant échec à la demande en provision.

Au vu des pièces versées en cause et en l'absence de preuve du paiement des salaires réclamés, la demande de PERSONNE1.) en paiement des salaires des mois de janvier 2024 à août 2024 inclus ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de 20.429,58 euros, dont à déduire l'acompte de 1.800 euros payé par l'employeur.

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 y a dès lors lieu d'allouer à la partie demanderesse une provision de 20.429,58 euros au titre d'arriérés de salaire, dont à déduire l'acompte de 1.800 euros payé par l'employeur.

Aux termes de l'article 1153 du code civil, les intérêts de retard sont dus à partir de la sommation de payer. La demande en justice vaut mise en demeure de payer.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie requérante l'intérêt de retard à partir du 19 septembre 2024 jusqu'à solde.

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.

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 déclarations de la partie demanderesse, ensemble les pièces versées par elle, que l'employeur lui a transmis des fiches de salaire des mois de janvier à juillet 2024.

La société défenderesse reste en défaut d'établir qu'elle a respecté son obligation légale pour le mois d'août 2024, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre la fiche de salaire réclamée.

PERSONNE1.) demande la délivrance du document dans les huit jours de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros 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 huit 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 750 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.

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 demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de janvier 2024 à août 2024 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 20.429,58 euros, dont à déduire le montant net de 1.800 euros payé par la société SOCIETE1.) SARL,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 20.429,58 euros, dont à déduire le montant net de 1.800 euros, avec les intérêts légaux à partir du 19 septembre 2024 jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire pour le mois d'août 2024 dans la huitaine de la signification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 50 euros 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 750 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 750 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 huit janvier deux mille vingt-cinq.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER