

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 2701 /25
L-TREF-106/25

ORDONNANCE

rendue le vendredi, 25 juillet 2025 en matière de référé travail par Simone PELLEES, Juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

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 la société à responsabilité limitée JURISLUX S.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, Boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 249 621, représentée aux fins des présentes par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 Nour Elyakine HELLAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 15 mai 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 18 juin 2025 à 15.00 heures, salle JP. 0.15.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 21 juillet 2025, 15 heures, salle JP. 1.19, lors de laquelle la partie demanderesse était représentée par Maître Fabrice BRENNEIS, tandis que la partie défenderesse était représentée par Maître Nour Elyakine HELLAL.

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 extraordinaire de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit :

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 15 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le Président du Tribunal du Travail, siégeant comme juge des référés, pour s'y entendre condamner à lui payer par provision le montant de 5.590,79 euros à titre d'arriérés de salaires pour le mois de décembre 2024 avec les intérêts légaux à partir du jour de de la mise en demeure du 29 mars 2025 sinon du jour de la demande jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande également la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants: la fiche de salaires pour le mois de décembre 2024, la fiche non-périodique reprenant le paiement du solde des congés, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail.

Elle requiert encore l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

À l'audience du 21 juillet 2025, PERSONNE1.) a déclaré avoir reçu les documents suivants : la fiche de salaires pour le mois de décembre 2024 et le certificat de rémunération.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée en tant que sous-chef de cuisine par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} avril 2024 moyennant un salaire net fixé à 4.000 euros.

Par un courrier du 27 novembre 2024, elle a démissionné avec le délai de préavis légal d'un mois prenant fin le 31 décembre 2024.

MOTIFS DE LA DECISION

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.

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée. La non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur.

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.

Il 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 l'espèce, aux termes de sa requête, PERSONNE1.) fait valoir que malgré sa présence au travail pendant le délai de préavis et son « *placement forcé* » par l'employeur en congés du 9 au 31 décembre 2024, elle n'aurait pas reçu sa rémunération pour le mois de décembre 2024.

Par ailleurs, l'employeur ne lui aurait pas remis les documents énumérés ci-avant à la fin de la relation de travail.

Malgré des rappels suivis de promesses de paiements et une mise en demeure adressée à l'employeur en date du 29 mars 2025, celui-ci ne lui aurait pas réglé le salaire dû.

A l'audience publique du 21 juillet 2025, la société SOCIETE1.) a reconnu que le salaire du mois de décembre 2024 n'a pas encore été réglé.

Elle se réfère à la fiche de salaire établie pour le mois en question communiquée à la partie défenderesse peu avant l'audience des plaidoiries pour plaider qu'PERSONNE1.) aurait pris 18 heures de congé de trop. Il y aurait lieu de déduire le montant de $(18 \times 32,32) = 581,76$ euros du montant du salaire du mois de décembre 2024.

Elle considère qu'il y aurait donc une contestation sérieuse quant à l'intégralité du montant réclamé qui, pour le surplus, ne serait pas contesté.

PERSONNE1.) fait répliquer qu'il n'y aurait pas d'heures de congés pris de trop, qu'elle n'aurait reçu la fiche de salaires pour le mois de décembre 2024 que juste avant l'audience des référés, qu'elle n'aurait pas pu la vérifier utilement et que les indications relatives aux congés seraient contestées en l'absence de production par l'employeur du livre de congés.

Le tribunal se trouve saisi d'une demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 5.590,79 euros, résultant de la fiche de salaire actuellement versée.

La demande se trouve partiellement contestée par l'affirmation de l'employeur que la salariée aurait pris 18 heures de congés de trop.

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.

L'article L. 221-1 alinéa 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.

Force est de relever que la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) est en aveux de ne pas avoir payé le salaire du mois de décembre 2024.

Actuellement, elle entend justifier le non-paiement du salaire par le fait qu'il y aurait lieu de déduire le montant de 581,76 correspondant à 18 heures de congés prises de trop, fait qui demeure énergiquement contesté par la partie requérante.

Le tribunal entend préciser que la fiche de salaire pour le mois en question n'a été remise que fin juillet 2025 et que d'autre part, la société employeuse aurait dû entretemps également remettre à la salariée la fiche non-périodique relative au solde des congés, ce qui est d'ailleurs demandé dans la présente requête, mais ce qu'elle n'a pas fait.

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Or, eu égard aux contestations de la requérante, l'allégation avancée actuellement par l'employeur quant à des heures de congés prises de trop n'est pas constitutive d'une contestation sérieuse par rapport à une demande en paiement d'arriérés de salaires, ceci surtout au regard de l'aveu par l'employeur d'être resté en défaut de les payer pour des raisons qui lui sont propres.

Dès lors, la demande en provision pour les arriérés de salaire du mois de décembre 2024, ne se heurtant à aucune contestation sérieuse, est dès lors à déclarer fondée en son principe.

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.

La demande est dès lors à déclarer fondée et justifiée pour le salaire brut du mois de décembre 2024, soit 5.590,79 euros, tel qu'il résulte de la fiche de salaire afférente.

La fiche de salaires pour le mois de décembre 2024 a été versée en cause par l'employeur, de sorte que la demande tendant à la communication de ce document est devenue sans objet.

Il convient dès lors encore d'accueillir la demande d'PERSONNE1.) en remise de documents pour la fiche non-périodique reprenant le paiement du solde des congés, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail.

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 du document précité, il y a lieu d'ordonner la remise sous astreinte.

Il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise du document litigieux d'une astreinte de 50 euros jour de retard, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 2.000 euros.

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.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 250 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés mais non compris dans les dépens à sa charge.

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.).

P A R C E S M O T I F S :

le Juge de paix directeur adjoint de Luxembourg, Simone PELLÉS, 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 en la forme,

se déclare compétent pour connaître de la demande,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour le mois de décembre 2024 non sérieusement contestable à concurrence du montant de 5.590,79 euros brut,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 5.590,79 euros (cinq mille cinq cent quatre-vingt-dix euros et soixante-dix-neuf cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit sans objet la demande de PERSONNE1.) en délivrance de la fiche de salaires pour les mois de décembre 2024 ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en délivrance de la fiche non-périodique reprenant le paiement du solde des congés, du formulaire U1 ainsi que du certificat de travail,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche non-périodique reprenant le paiement du solde des congés, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail, dans la quinzaine de la notification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 2.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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 vingt-cinq juillet deux mille vingt-cinq.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG