

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 2783/25

L-TREF-152/25

ORDONNANCE

rendue le 22 août 2025, en matière de référé travail par Frédéric GRUHLKE, Juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal de Travail de et à Luxembourg, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN,

en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du Tribunal de Travail

DANS LA CAUSE

ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) SARL,**

anciennement SOCIETE2.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant ou ses gérants actuellement en fonction, sinon par son ou ses organes statutaires légalement habilités à les représenter en justice et actuellement en fonction,

partie défenderesse,

faisant défaut.

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 22 juillet 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 août 2025 à 15.00 heures, salle JP. 1.19. L'affaire subit ensuite une remise et fut utilement retenue à l'audience publique du 18 août 2025.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions. La partie défenderesse ne comparut pas.

Sur quoi, le Président 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 :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée 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 18.039.- EUR à titre d'arriérés de salaires pour la période allant du mois d'octobre 2024 à juin 2025, avec les intérêts légaux à partir de l'échéance de chaque salaire, sinon à partir du 6 janvier 2025, date de la mise en demeure, sinon à partir de la présente demande,
 - o le montant de 398,94.- EUR à titre de remboursement de frais professionnels avec les intérêts légaux à partir du 20 janvier 2025, sinon à partir de la présente demande,
- à lui remettre dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte de 100.- EUR par document et jour de retard:
 - o les fiches de salaire relatives aux mois de février à juin 2025 :
 - o le certificat de rémunération pour l'année 2024,

Le requérant sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-EUR, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) SARL après avoir sollicité le report de l'affaire initialement fixée à l'audience du 11 août 2025 n'a pas comparu à l'audience publique du 18 août 2025 où celle-ci avait été remise, de sorte qu'il y a lieu de statuer par jugement réputé contradictoire à son encontre.

Faits et prétentions du requérant

À l'appui de sa demande, la partie requérante expose qu'elle a été engagée en qualité de Manager auprès de la société SOCIETE2.) SARL (actuellement dénommée SOCIETE1.) SARL) suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 11 janvier 2023, avec effet au 12 janvier 2023, moyennant une rémunération de 22,00 EUR bruts de l'heure, pour un horaire de travail de 40 heures par semaine.

Conformément à une décision de la Commission Mixte en date du 13 novembre 2024, il aurait été décidé de procéder à son reclassement interne, impliquant une réduction du temps de travail de 50 %, soit désormais 20 heures par semaine. Un avenant au contrat de travail aurait été signé entre les parties à cette fin, qui serait cependant erronément daté du 13 novembre 2023.

Toutefois, les salaires des mois d'octobre 2024, novembre 2024, décembre 2024, janvier 2025, février 2025, mars 2025, avril 2025 et juin 2025 ne lui auraient plus été versés.

En outre, les fiches de salaire afférentes aux mois de février 2025 à juin 2025 inclus ne lui auraient pas été remises, pas plus que le certificat de rémunération pour l'année 2024.

Par l'intermédiaire du syndicat ORGANISATION1.), la défenderesse aurait été mise en demeure, par courrier en date du 6 février 2025, de régulariser la situation et de procéder au paiement des salaires en souffrance.

Ce courrier serait resté sans réponse, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

Appréciation

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.

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.

➤ Arriérés de salaire

La partie requérante sollicite le paiement d'un montant de 18.039,00 EUR à titre d'arriérés de salaire pour la période allant d'octobre 2024 à juin 2025, sous réserve d'une déduction de 1.536,56 EUR déjà prise en compte. Il est encore précisé que le salaire du mois de mai 2025 a été couvert par la Caisse Nationale de Santé (CNS), et ne constitue donc pas une créance à l'égard de l'employeur.

Conformément à l'article L. 221-1, alinéa 2 du Code du travail, « *le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ». Il incombe à l'employeur, en sa qualité de débiteur, de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de paiement. Or, aucun élément probant versé aux débats ne permet d'établir que cette obligation a été honorée, ce dont le juge des référés peut tenir compte.

Sur la base du contrat de travail produit, l'obligation de verser les arriérés de salaire réclamés ne paraît pas sérieusement contestable pour l'ensemble des mois visés dans la requête.

Le requérant conteste la fiabilité des bulletins de salaire émis, notamment en ce qui concerne le taux horaire appliqué. Il soutient que le montant de 20,00 EUR l'heure mentionné est erroné, le contrat de travail stipulant un taux de 22,00 EUR l'heure, lequel n'a pas été modifié par l'avenant. Il convient en outre d'appliquer les indexations intervenues au Luxembourg.

En l'espèce, le contrat de travail prévoit un salaire brut horaire de 22,00 EUR, et l'avenant relatif au reclassement interne n'en modifie pas le montant. Compte tenu des indexations successives, l'indice applicable était de 944,43 points à compter du 1^{er} septembre 2023, puis de 968,04 points à partir du 1^{er} mai 2025. Le taux horaire appliqué par le requérant, soit 24,89 EUR pour la période

d'octobre 2024 à avril 2025, et 25,51 EUR pour le mois de juin 2025, est donc conforme.

Concernant les mois de novembre et décembre 2024 dont le salaire est réclamé, le requérant reproche à la partie défenderesse des erreurs dans l'établissement des fiches de salaire, notamment en ce qui concerne les heures de travail prestées et les congés pris.

Toutefois, le tribunal ne dispose pas des éléments nécessaires pour vérifier ces données sans se prononcer sur le fond du litige.

Néanmoins, dans la mesure où il n'est pas sérieusement contestable que le requérant ait droit à un salaire pour les mois en question, une provision peut être allouée sur la base du salaire brut horaire de 24,89 EUR, pour une moyenne mensuelle de 86,5 heures (soit la moitié de 173 heures pour un travail à mi-temps), correspondant à 2.152,00 EUR par mois pour novembre et décembre 2024.

Pour les autres mois visés, le tribunal reprend les calculs figurant dans la requête. Il en résulte que le requérant peut prétendre à un montant total de $(3.820 - 1.563,56 + 2 \times 2.152 + 2.190,32 + 2.289,88 + 1.991,20 + 2.090,76 + 2.190,32 - 2.142,84) = 17.240,41$ EUR bruts, sous réserve des déductions légales au titre des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, étant donné que la mise en demeure du 6 février 2025 n'englobe pas l'intégralité des salaires réclamés.

En effet, le salaire dû 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 ouvrier les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement à 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

➤ Le remboursement de frais professionnels

Le requérant sollicite le remboursement d'un montant total de 398,94 EUR à titre de frais professionnels, se décomposant comme suit :

- 14,99 EUR pour l'achat d'un pantalon de travail ;
- 383,95 EUR au titre de frais d'entretien d'un véhicule automobile.

Il convient de rappeler que le juge des référés, en vertu de sa compétence limitée, ne peut ni dire le droit ni trancher le fond du litige (Cour, 7 mars 2007, n° 30249 du rôle). Il est uniquement compétent pour statuer sur les demandes qui présentent un caractère d'évidence et d'incontestabilité.

En l'espèce, les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent pas d'établir de manière certaine que les factures produites correspondent à des dépenses professionnelles engagées dans l'intérêt de l'employeur. Par ailleurs, il ne ressort pas du contrat de travail que le requérant avait droit au remboursement de telles dépenses.

Dans ces conditions, la demande tendant à l'octroi d'une provision au titre du remboursement de frais professionnels doit être déclarée irrecevable.

2. La demande en délivrance de documents

- Fiche de salaire

La délivrance des fiches de salaires est une obligation découlant du contrat de travail, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail qui impose à l'employeur de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande tendant à la délivrance de la fiche de salaire couvrant la période allant de février à juin 2025 dans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement à intervenir.

- Le certificat de rémunération

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.

Comme l'employeur n'a pas établi avoir respecté cette obligation, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant de lui communiquer le certificat de rémunération pour l'année 2024.

3. Astreinte

Le requérant conclut à voir ordonner la délivrance des documents sous peine d'une astreinte de 100.- EUR par jour de retard et par document.

Au regard des éléments en cause, il apparaît justifié de fixer une astreinte en vue d'assurer l'efficacité de la décision ; il y a lieu de fixer l'astreinte à 30.- EUR par document et par jour de retard et de la plafonner pour chaque document à 3.000.-EUR pour l'ensemble des documents.

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 », 4e 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 de la société SOCIETE1.) SARL à 15 jours par référence à la date de signification de la présente décision.

4. Accessoires

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 500.-EUR.

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.

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 de la société SOCIETE1.) SARL.

PAR CES MOTIFS

le Juge de Paix de Luxembourg, Frédéric GRUHLKE, siégeant comme Président 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 par jugement réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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 mai et juin 2025 non sérieusement contestable à concurrence du montant de 17.240,41 EUR bruts,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 17.240,41 EUR bruts, avec les intérêts au taux légal à partir de demande en justice, à savoir le 22 juillet 2025, jusqu'à solde,

déclare la remande en provision pour remboursement de frais professionnels sérieusement contestable, partant irrecevable,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise des fiches de salaire pour la période allant de février à juin 2025 et du certificat de rémunération pour l'année 2024,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à de PERSONNE1.) les fiches de salaire pour la période allant de février à juin 2025 et le certificat de rémunération pour l'année 2024 endéans un délai de quinzaine à compter de la signification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 30.- EUR par document et par jour de retard, plafonnée pour l'ensemble des documents à 3.000.- EUR,

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 500.-EUR sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500.-EUR,

condamne la société à responsabilité limitée 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.

Frédéric GRUHLKE,
juge de paix

Joé KERSCHEN
greffier assumé