

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 3741/25  
L-TREF-202/25

## ORDONNANCE

rendue le mercredi, 19 novembre 2025 en matière de référé travail par Anne-Marie WOLFF, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Président 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 B-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE PRINCIPALE**  
**PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**

comparaissant par la société Etude d'Avocats GROSS & Associés SARL, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, RCS n° B 250.053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, les deux avocats à la Cour, demeurant à la même adresse

### 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 PRINCIPALE**  
**PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION**  
comparaissant par Maître Burak KIRAZ, 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 8 septembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1<sup>er</sup> octobre 2025 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 5 novembre 2025 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 :**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 septembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par devant le Président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse à lui payer par provision le montant de 11.310,39 euros bruts à titre d'arriérés de salaires pour le mois de juillet 2025 (5.697,29 euros) et d'indemnité compensatoire pour congés non pris (5.613,10 euros), avec les intérêts légaux à partir du jour de la mise en demeure, sinon du jour de la demande et jusqu'à solde, la remise de la fiche de salaire du mois de juillet 2025, du certificat de travail ainsi que du formulaire U1.

Il conclut également à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de voir la partie requise condamnée aux frais et dépens de l'instance et à voir assortir l'ordonnance à intervenir de l'exécution provisoire.

## **Faits :**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 20 octobre 2022 et prenant effet le même jour, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de Directeur technique pour une durée hebdomadaire de 40 heures, le salaire brut étant de 6.600 euros par mois, indice 877,01.

Par courrier recommandé du 22 juillet 2025, la société requise a résilié le contrat de travail avec effet immédiat par suite de certains comportements du salarié considérés contraires à l'intérêt de la société.

Le mandataire de PERSONNE1.) a adressé un courrier recommandé officiel à la société en date du 19 août 2025 aux fins de réclamer paiement du salaire du mois de juillet 2025, des frais personnels et du congé non pris.

À l'audience du 5 novembre 2025, PERSONNE1.) maintint l'ensemble de ses revendications qui furent contestées par la partie adverse.

Le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reprit l'historique des relations entre parties et notamment que l'actuelle partie demanderesse aurait été ami avec l'administrateur de la partie requise. Il aurait été de mèche toutefois avec la société ayant racheté la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et aurait saboté un projet qui aurait généré la résiliation du contrat de travail.

Il y aurait lieu de préciser que PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé tout le mois de juillet mais il aurait été absent dès le 14 juillet 2025 de sorte qu'il ne saurait prétendre obtenir paiement pour du travail non presté. L'avocat versa à ce sujet une jurisprudence de la Cour d'Appel pour soutenir cette approche.

Il n'y aurait lieu que de payer les jours effectivement prestés, à savoir 10 jours ouvrables, soit 80 heures. Avec un salaire horaire brut de 46,40 euros, il y aurait lieu d'accorder à la partie requérante un montant de 3.712 euros bruts pour juillet 2025.

Concernant les congés non pris, il y aurait lieu de se rapporter à ce que le requérant n'aurait au final travaillé que la moitié de l'année, de sorte qu'il aurait droit à 13 jours de congés. Il en aurait pris 8, laissant un solde de 5 jours, soit 40 heures, donnant 1.856 euros à ce titre.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) serait d'accord à payer la somme de ces deux positions, soit 5.568 euros.

Concernant les documents réclamés, l'avocat déclara qu'ils seront remis sous peu.

Sur question du Tribunal, le mandataire de la partie requise nuance ses déclarations, reconnaissant l'absence de paiement des montants, eu égard aux discussions entre parties sur le quantum, et estima qu'il se pourrait que les documents n'auraient pas encore été versés.

Le mandataire de PERSONNE1.) rappela qu'une mise en demeure aurait été adressée à la partie adverse au courant du mois d'août 2025 mais qu'il n'y aurait eu aucune réaction, aucune prise de contact entre avocats.

Le demandeur contesta avec véhémence ne plus avoir été au travail à partir du 15 juillet 2025, comme ce serait indiqué dans la lettre de licenciement.

Il entendit reformuler ses prétentions, insistant principalement à l'intégralité des montants tels qu'ils résultent de la requête introductive d'instance. Subsidiairement, il y aurait lieu d'allouer à PERSONNE1.) le salaire relatif à la moitié du mois de juillet 2025, soit la moitié de 173 heures travaillées en moyenne les mois d'avant, partant un brut de 4.013,60 euros.

Concernant les congés, il serait contesté que 8 jours aient été pris. Il appartiendrait à l'employeur de justifier des congés pris par le salarié, notamment en produisant le livre de congés, ce qu'il ne ferait pas.

En conséquence, l'intégralité du congé serait à allouer et conformément à la demande principale, le requérant aurait travaillé jusqu'au 22 juillet 2025. Il pourrait dès lors, conformément aux textes de loi, bénéficier de l'intégralité du mois de juillet 2025 pour le calcul des congés pris, soit 7 mois entiers, et maintiendrait dès lors, principalement, le montant tel que repris dans la requête.

Subsidiairement, il y aurait lieu de lui allouer l'équivalent de 6 mois travaillés, soit 4.826,08 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fit répliquer maintenir ses prétentions et déclarer vouloir verser les preuves quant au congé pris en cours de délibéré, demande à laquelle la partie requérante s'opposa en estimant que la partie adverse aurait eu largement le temps pour instruire le dossier.

Chacune des parties maintint ses développements.

### **Appréciation :**

Le juge des référés travail est saisi d'une demande en provision par rapport à des arriérés de salaire impayés.

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.

Or, en l'espèce, les deux parties sont en désaccord quant au nombre de jours prestés effectivement par le salarié, celui-ci affirmant avoir droit à 22 jours pour ledit mois, la partie adverse faisant état d'absences et partant de défaillances de prestations de travail, justifiant une prise en considération exclusive des journées, et partant heures, effectivement prestées.

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.

Force est de relever que pour déterminer si le salarié a effectivement presté 22 jours ou 14 jours du mois réclamé, il faudrait que le Tribunal s'adonne à une analyse approfondie des éléments aux débats ainsi que du dossier, empiétant en ce faisant sur les prérogatives du juge du fond.

Il s'ensuit que la demande telle que présentée principalement est à déclarer irrecevable alors qu'elle se heurte à des contestations sérieuses.

À titre subsidiaire, le requérant conclut à se voir allouer la rémunération pour la moitié du mois de juillet 2025, conformément aux conclusions de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), mais soumet un calcul différent en se basant sur la moitié des heures à prester, soit 173 heures à diviser par 2, tandis que la société requise se base sur les jours ouvrables jusqu'au 15 juillet 2025.

Il y a lieu de constater que les six fiches de salaires versées pour les mois de janvier 2025 à juin 2025 reprennent un nombre d'heures travaillées par mois de chaque fois 173 unités. En retenant que le requérant a travaillé la moitié du mois, il doit pouvoir disposer de  $[(173 : 2) \times 46,40 =]$  4.013,60 euros brut.

Ce montant n'est pas sérieusement contestable et il échoit d'allouer au requérant une provision dans ces mêmes proportions.

PERSONNE1.) conclut ensuite à se voir allouer une indemnité compensatoire pour congés non pris, principalement par rapport à l'équivalent de 7 mois, subsidiairement par rapport à l'équivalent de 6 mois, tout en contestant l'affirmation de la société adverse d'avoir déjà pris 8 jours de congés.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « *[l]orsque 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. »*

Il échoit de relever qu'aucune des fiches de salaire versées ne renseigne le nombre de congés restant, voire pris. Les parties sont en désaccord quant à 8 jours que l'employeur affirme que le salarié aurait pris tandis que ce dernier conteste cette circonstance.

En l'absence d'un élément permettant au Tribunal de départager les parties sans devoir approfondir son analyse du dossier, le juge des référés, qui est le juge de l'évident et de l'incontesté, doit déclarer la demande, tant en son moyen principal qu'en son moyen subsidiaire, irrecevable pour se heurter à des contestations sérieuses.

Dans le cadre de la requête introductive d'instance, le demandeur sollicite la remise de la fiche de salaire du mois de juillet 2025, du certificat de travail et du formulaire U1 endéans la huitaine de la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'une astreinte de 300 euros par document et jour de retard.

Le mandataire de PERSONNE1.) insista à la barre d'audience de prononcer une astreinte non plafonnée aux fins d'obliger la société à donner suite à sa revendication.

Le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) déclara simplement qu'il se pouvait que les pièces réclamées n'aient pas été produites mais que la société allait y remédier dans les meilleurs délais.

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 ».*

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 ».*

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 ».*

Au regard de la défaillance de l'employeur de justifier d'avoir délivré lesdites pièces, les demandes ne se heurtent pas à des contestations sérieuses et il échoit d'y faire droit.

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.

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<sup>e</sup> 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) à 15 jours par référence à la date de signification de la présente décision.

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer une indemnité de procédure 1.000 euros, qu'il augmente à 2.000 euros à la barre d'audience, chaque fois au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le Tribunal constate que malgré la reconnaissance de la société de ne pas avoir payé, pour le moins la partie reconnue de la rémunération du mois de juillet 2025 et

de ne pas avoir communiqué les documents réclamés, elle n'y a pas donné suite malgré une mise en demeure du 19 août 2025. Cette attitude a obligé le requérant à agir en justice et à engager des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge.

La demande est à déclarer fondée en son principe et partiellement fondée en son quantum, le montant de 250 euros étant jugé adéquat.

Les frais et dépens de l'instance sont à mettre à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), partie qui succombe.

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.

## PAR CES MOTIFS :

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Anne-Marie WOLFF, 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 contradictoirement à l'égard des parties 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 pure forme,

**se déclare** compétent pour en connaître,

**déclare** la demande principale en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2025 irrecevable pour se heurter à des contestations sérieuses,

**déclare** la demande subsidiaire en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaire pour la moitié travaillée du mois de juillet 2025 non sérieusement contestable à hauteur du montant brut de 4.013,60 (quatre mille treize virgule soixante) euros,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant brut de de 4.013,60 (quatre mille treize virgule soixante) euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 8 septembre 2025, jusqu'à solde,

**déclare** irrecevable pour être sérieusement contestable la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris,

**dit** les demandes en remise de la fiche de salaire du mois de juillet 2025, du certificat de travail et du formulaire U1 non sérieusement contestable,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de juillet 2025, le certificat de travail et le formulaire U1 endéans un délai de quinzaine de la signification de la présente ordonnance sous peine d'une astreinte de 50 (cinquante) euros par document et jour de retard,

**dit** partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

partant, **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef la somme de 250 (deux cent cinquante) euros,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance,

**ordonne** l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Fait à Luxembourg, le dix-neuf novembre deux mille vingt-cinq.

s. Anne-Marie WOLFF

s. Sven WELTER