

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 0 J A N V I E R 2 0 2 0**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**A.)**, salariée, demeurant à L-(...), (...),

**demanderesse**, comparant Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

**e t**

**la société à responsabilité limitée SOC1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

**P R E S E N T S :**

- **Claudine ELCHEROTH**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Marcia SCHERBER**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**F A I T S :**

Suite à la requête déposée le 19 septembre 2019 au greffe du tribunal du travail par **A.)**, les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 18 octobre 2019.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Philippe NEY se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 20 décembre 2019 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 décembre 2019, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Maximilien LEHNEN, le mandataire de la requérante, et Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

### le jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe le 19 septembre 2019, **A.)** a fait convoquer devant le tribunal du travail son employeur, la société **SOC1.)** S.à r.l., pour l'entendre condamner à lui communiquer le certificat de rémunération pour l'année 2018 ainsi que les fiches de salaire des mois de mai 2018 à août 2019 sur support papier dans les huit jours de la notification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et elle demande à voir ordonner l'exécution provisoire de l'« ordonnance » à intervenir.

La demande, introduite dans les formes et délais de la loi, est à déclarer recevable.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a augmenté sa demande en ce qui concerne les fiches de salaire jusqu'au mois de novembre 2019 inclus.

Il échet de lui en donner acte.

La société **SOC1.)** S.à r.l. demande à voir débouter la requérante de sa demande et elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

**A.)** est au service de la société **SOC1.)** S.à r.l. depuis le 31 mai 2005 suivant contrat de travail à durée déterminée du 30 mai 2015, devenu à durée indéterminée, en qualité d'ouvrière nettoyeuse.

La requérante expose que depuis septembre 2017, son employeur a introduit un système dit « **SERV1.)** » pour communiquer aux salariés tant leurs fiches de salaire que leurs certificats de rémunération.

Afin d'accéder au service « **SERV1.)** », les salariés devraient activer leur compte électronique au moyen d'une adresse électronique personnelle (email).

Ainsi les salariés ne disposant pas d'adresse électronique ne pourraient par aucun autre moyen accéder audit système.

En l'espèce, la requérante ne disposerait pas d'adresse électronique, de sorte qu'elle ne pourrait recevoir ses fiches de salaire via le nouveau système.

De surcroît, la partie défenderesse refuserait, depuis le mois de mai 2018, de remettre gratuitement les fiches de salaire sur support papier aux salariés ne disposant pas d'adresse électronique. En effet, malgré mises en demeure des 15 juin, 19 juillet, 27 septembre, 12 novembre et 3 décembre 2018 et du 21 janvier 2019, la société **SOC1.)** S.à r.l. subordonnerait la remise des fiches de salaire sur support papier au paiement du montant de 5 euros par fiche de salaire. Il en serait de même en ce qui concerne le certificat de rémunération pour l'année 2018.

Or, en vertu des articles L.125-7 du code du travail et de l'article 12.2 de la convention collective de travail applicable, l'employeur aurait l'obligation de remettre au salarié à la fin de chaque mois sa fiche de salaire. Il s'agirait d'une obligation de faire de résultat, de sorte que l'employeur serait tenu, conformément à l'article 1134 du code civil, d'exécuter cette obligation sans subordonner cette exécution à d'autres conditions telles que l'acquisition et la mise en place par le salarié d'un moyen informatique ou encore le paiement d'une redevance.

Les dispositions légales ne permettraient dès lors pas de communication des fiches de salaire par voie électronique.

A l'appui de sa demande, **A.)** invoque un arrêt rendu par la Cour de cassation française en date du 19 mai 1998 sous l'égide de l'ancien article L.143-3 al.2 du code du travail français dont la teneur aurait été identique à celle de l'article L.125-7 du code du travail luxembourgeois, qui aurait retenu qu'il y a violation de l'obligation y stipulée chaque fois que le salarié a une part active à prendre dans la récupération de sa fiche de salaire.

La requérante se prévaut encore du courrier de la délégation du personnel du 15 juin 2018 qui marquerait son désaccord avec le système mis en place.

Il en serait de même de l'ITM qui aurait enjoint à la société **SOC1.)** S.à r.l. de se conformer au texte légal.

**A.)** fait encore valoir qu'elle serait une simple ouvrière, de sorte qu'on ne saurait exiger d'elle qu'elle connaisse l'informatique, et qu'à défaut pour elle d'avoir le dispositif informatique, elle ne pourrait pas accéder à ses fiches de salaire.

Il ne saurait pas non plus être tiré de parallèle avec le secteur bancaire, étant donné qu'il s'agit d'un domaine contractuel, tandis qu'en matière de droit du travail, il serait de principe que les dispositions légales sont à appliquer en faveur du salarié.

La société **SOC1.) S.à r.l.** fait valoir que dans le cadre d'une procédure de référé intentée par la requérante, la demande de celle-ci a été rejetée au motif que la contestation de l'employeur était sérieuse.

La partie défenderesse soutient ensuite que la jurisprudence invoquée par **A.)** ne serait pas transposable au cas d'espèce, étant donné que dans ladite affaire, le salarié devait se rendre au bureau pour récupérer sa fiche de salaire, tandis qu'en l'espèce, tout aurait été fait pour permettre à la salariée de disposer de sa fiche de salaire à la maison.

En effet, la partie défenderesse aurait mis en place un programme qui lui permettrait d'envoyer les fiches de salaire par voie électronique sur une plateforme sur laquelle chaque salarié peut se connecter à l'aide de son compte personnel afin de consulter ses fiches de salaire et les certificats de rémunération. Ainsi les salariés pourraient consulter et imprimer leurs fiches de salaire soit à leur domicile, soit au bureau en se connectant sur un ordinateur qui leur serait mis à disposition dans le bureau des ressources humaines. Or, pour créer ce compte personnel, chaque salarié devrait lui communiquer une adresse email, ce que la requérante refuserait toutefois de faire, en dépit de l'aide lui proposée par l'informaticien de la partie défenderesse pour créer une nouvelle adresse email ou pour la consultation et l'impression des fiches de salaire. La société **SOC1.) S.à r.l.** insiste à cet égard pour dire que la seule capacité technique exigée en l'espèce de la part des salariés est celle d'accéder à une page Internet et d'entrer un mot de passe, ce qui serait à la portée de tout le monde. L'employeur insiste également pour dire qu'il n'est pas inflexible, étant donné que tout serait fait pour permettre aux salariés de disposer gratuitement de leur fiche de salaire sur support papier.

L'employeur considère dès lors que par le biais du système ainsi mis en place, il remplirait son obligation de résultat de remise de la fiche de salaire aux salariés.

En réalité, la requérante voudrait se voir octroyer un privilège par rapport aux autres salariés de l'entreprise, étant donné que la presque totalité des salariés se verrait communiquer les fiches de salaire par le biais du système électronique mis en place.

La société **SOC1.) S.à r.l.** demande, le cas échéant, au tribunal d'ordonner la comparution personnelle des parties afin de vérifier si la requérante ne dispose effectivement pas de ladite capacité technique restreinte exigée pour accéder à ses fiches de salaire.

Il faudrait également tenir compte des considérations environnementales. L'envoi de fiches de salaire sur papier constituerait en effet un important gaspillage étant donné que la plupart des salariés de la partie défenderesse n'imprimeraient pas les fiches de salaire leur envoyées par voie électronique, mais se contenteraient de les consulter. Ainsi, le fait de faire payer les salariés qui refusent l'envoi par voie électronique et insistent sur l'envoi en forme papier de leur fiche de salaire participerait du principe du pollueur-payant. Dans le secteur bancaire, il serait également procédé de la sorte, à savoir que les envois sur support papier seraient facturés aux clients.

La société **SOC1.)** S.à r.l. affirme encore que le système de l'envoi électronique mis en place par elle constituerait un avantage indéniable pour les salariés dans la mesure où lorsqu'ils perdent une fiche de salaire qu'ils ont imprimée, il leur suffit de la réimprimer puisqu'elle existe toujours sous format électronique.

La partie défenderesse insiste en outre pour dire qu'il faudrait être permis à l'employeur d'utiliser un système qui correspond à l'évolution technologique, et que ni le texte de loi ni la convention collective n'obligeraient l'employeur de fournir les fiches de salaire sur support papier.

Elle estime enfin que l'ITM, outre qu'elle aurait commis une erreur d'appréciation, aurait dépassé sa mission en enjoignant à la société **SOC1.)** S.à r.l. de communiquer les fiches de salaire sur support papier.

**A.)** s'oppose à une comparution personnelle des parties, au motif que cette mesure serait vouée à l'échec au vu des positions contraires des parties.

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du code du travail *« l'employeur est obligé 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 ».*

Et l'article 12.2. de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » applicable à partir du 30 janvier 2017, prévoit que *« Le paiement du salaire est effectué par le virement d'un acompte correspondant au  $\frac{3}{4}$  du salaire brut de base payable au 25 du mois en cours si le salarié en fait la demande et d'un décompte versé le 10 et au plus tard le 15 du mois suivant. La fiche de salaire sera envoyée à la même date que le décompte. ».*

Il échet de constater que si le code du travail prévoit dès lors la remise au salarié de sa fiche de salaire et si la convention collective prévoit l'envoi de la fiche de salaire au salarié, la forme sous laquelle cette remise, respectivement cet envoi, doit se faire n'est pas spécifiée dans ces textes. Plus particulièrement, l'obligation d'un envoi par voie postale sous forme papier de la fiche de salaire n'y est pas stipulée.

Compte tenu ensuite de l'évolution technologique dont il est dûment tenu compte par la jurisprudence dans l'interprétation des droits et obligations prévues par le code du travail, il y a lieu de considérer qu'une participation active limitée du salarié peut être exigée au niveau de la réception de ses fiches de salaire, et que l'envoi par la voie électronique des fiches de salaire peut dès lors, sous réserve du respect de certaines conditions, être considéré comme satisfaisant à l'obligation de remise, respectivement d'envoi, imposée par l'article L. 125-7 (1) précité du code du travail et l'article 12.2. précité de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments », ces conditions

étant que le système mis en place par l'employeur garantisse au salarié une consultation facile - à savoir que l'accès soit à la portée de tout salarié quel que soit son niveau de qualification - et sans frais de ses fiches de salaire ainsi que la possibilité d'imprimer ces fiches de salaire gratuitement.

Tel est indéniablement le cas du système mis en place par la société **SOC1.)** S.à r.l.

Il résulte, en effet, des pièces versées et des explications fournies en cause que la société **SOC1.)** S.à r.l. a mis en place un programme dénommé « **SERV1.)** » qui lui permet d'envoyer les fiches de salaire par voie électronique sur une plateforme sur laquelle chaque salarié peut se connecter à l'aide de son compte personnel afin de consulter et d'imprimer ses fiches de salaire et les certificats de rémunération.

Pour permettre la création de ce compte personnel, le salarié doit communiquer à son employeur une adresse email. Si le salarié ne dispose pas d'adresse email ou s'il ne veut pas communiquer son adresse email personnelle à son employeur pour quelle que raison que ce soit, l'employeur lui offre même la possibilité de la création d'une nouvelle adresse email. L'employeur offre également au salarié l'aide de son informaticien tant pour créer le nouvelle adresse email que pour lui expliquer, lors de sa première connexion à la plateforme, comment consulter et imprimer les fiches de salaire.

Dans la mesure où en l'espèce la seule capacité technique exigée de la part des salariés est donc celle d'accéder à une page Internet et d'entrer un mot de passe, et que l'employeur offre en plus son aide aux salariés pour ce faire, la condition de l'accès facile est incontestablement remplie.

Une fois le compte créé, la consultation et l'impression des fiches de salaire peut se faire soit au domicile du salarié, soit gratuitement au bureau des ressources humaines de la société **SOC1.)** S.à r.l. qui y a mis à la disposition des salariés un ordinateur auquel les salariés peuvent se connecter.

Il est partant également satisfait à la condition de la possibilité d'une consultation et d'une impression gratuites des fiches de salaire.

Etant donné que le système mis en place par la société **SOC1.)** S.à r.l. satisfait dès lors aux exigences de l'article L. 125-7 (1) du code du travail et de l'article 12.2. de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » et que le refus de **A.)** de communiquer à son employeur une adresse email existante, respectivement de créer une nouvelle adresse email nécessaire à la communication des fiches de salaire et des certificats de rémunération est partant arbitraire et injustifié, il y a lieu de déclarer la demande de **A.)** non fondée.

Au vu de l'issue du litige, **A.)** ne peut pas prétendre au paiement d'une indemnité de procédure ; au vu des circonstances de l'espèce, il paraît inéquitable de laisser à la charge de la société **SOC1.)** S.à r.l. les frais non compris dans les

dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**déclare** la demande recevable ;

**donne acte** à **A.)** qu'elle augmente sa demande en communication des fiches de salaire pour les fiches de salaire jusqu'au mois de novembre 2019 inclus ;

**déclare** la demande de **A.)** non fondée dans tous ses chefs et en **déboute** ;

**déboute** **A.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** **A.)** à payer à la société à responsabilité limitée **SOC1.)** S.à r.l. une indemnité de procédure de 500 euros (cinq cents euros) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** **A.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Claudine ELCHEROTH**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Claudine ELCHEROTH**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.