

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU MERCREDI, 19 DECEMBRE 2018**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Alain SCHREURS
Roberto SCOLATI
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

A.),

demeurant à F-(...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET:

SOC.1.) Sàrl,

société à responsabilité limitée, étant 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 (...),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 33, rue Ste Zithe, représentée aux fins des présentes par Maître Jade MADERT, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux 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 Luxembourg en date du 9 juillet 2018, sous le numéro fiscal 458/18.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique de vacation du 6 août 2018. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 3 décembre 2018 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 9 juillet 2018, **A.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. devant le Tribunal du travail aux fins d'entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 13.669,04 euros, conformément au décompte suivant :

- | | |
|--|-------------------|
| - arriérés de salaire : | 831,04 euros ; |
| - indemnité compensatoire de préavis : | 10.270,40 euros ; |
| - indemnité de départ : | 2.567,60 euros. |

Le requérant a en outre conclu à la majoration des condamnations des intérêts légaux à partir du 5 juillet 2018, date d'une mise en demeure, sinon, à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde et il a demandé à voire ordonner l'exécution par provision de la décision.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a reconnu qu'après le 4 juin 2018, date à laquelle son arrêt de travail avait pris fin, il n'avait plus repris son poste et il a déclaré qu'en conséquence il acceptait le licenciement et qu'il renonçait dès lors à ses demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

Il y a lieu de donner acte au requérant de la réduction de sa demande à la somme de 831,04 euros correspondant à des arriérés de salaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

II. Les faits

A.) a été embauché en qualité d'agent de sécurité auprès de la société défenderesse par contrat à durée indéterminée du 15 octobre 2012.

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier du 8 juin 2018 pour cause d'absence injustifiée.

La lettre de licenciement est rédigée dans les termes suivants :

(...)

III. Les arriérés de salaire pour le 6 avril 2018

A.) réclame le paiement de la somme de 831,04 euros à titre d'arriérés de salaire pour la journée du 6 avril 2018 et pour la période du 25 au 31 mai 2018.

En ce qui concerne la journée du 6 avril 2018, il estime qu'il résulte de la fiche de salaire du mois d'avril 2018 que seules 152 heures ont été prises en compte au lieu de 160 heures. Il résulterait d'une feuille de planning portant la date du 7 avril 2018 que le vendredi 6 avril 2018 n'a pas été inclus dans le calcul du nombre d'heures de travail.

Dans un décompte versé en pièces, le requérant retient un salaire horaire de 14,84 euros en prenant en compte un salaire mensuel brut de 2.567,60 euros résultant de la fiche de salaire du mois de septembre 2017 qu'il verse également en pièce.

A l'audience des plaidoiries, le mandataire de l'employeur a soutenu qu'aucun arriéré de salaire ne serait dû pour le mois d'avril 2018, l'employeur ayant calculé le salaire en conformité avec les dispositions de la convention collective. A cet égard, le mandataire de la défenderesse a fourni des explications confuses relatives à une prétendue compensation entre divers postes. Une telle compensation serait prévue par la convention collective. La convention collective n'a pas été versée, aucune indication plus concrète quant à la disposition exacte de cette convention qui aurait été mise en œuvre n'a été donnée, aucune explication quant au mécanisme de cette prétendue compensation n'a été fournie et aucun décompte démontrant la compensation opérée n'a été versé.

Curieusement, en date du 12 décembre 2018, en cours de délibéré, le mandataire de la société défenderesse a adressé un courrier au Tribunal dans lequel il n'est plus question d'une quelconque compensation, mais uniquement d'une simple erreur matérielle. La fiche de salaire indiquerait erronément 152 heures au lieu de 160 heures. Le salaire réglé serait cependant effectivement de 2.490,79 euros comme en attesterait un extrait du système « (...) » versé en annexe renseignant le virement du montant de 2.214,68 euros.

Le Tribunal rappelle qu'il appartient à l'employeur d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer le salaire. C'est donc en l'espèce sur la société défenderesse que pèse la charge de la preuve du paiement intégral du salaire du mois d'avril 2018.

Force est de constater qu'il existe deux fiches de salaire pour le mois d'avril 2018. La première, versée par le requérant, porte la date d'impression (dernière ligne) du 9 mai 2018 et renseigne un salaire brut de 2.490,79 euros à titre de rémunération mensuelle et porte l'indication « BCOM Compensation maladie » pour 152,00 heures. La seconde fiche est versée par la partie défenderesse, qui indique qu'il s'agit d'une fiche de salaire « rectifiée » (le document lui-même n'indique pas qu'il s'agit d'une rectification). Cette fiche porte la date d'impression du 25 septembre 2018 et renseigne également une rémunération mensuelle de 2.490,79 euros. Par contre, à la ligne « BCOM Compensation maladie » elle renseigne 160 heures.

Bien que les deux fiches renseignent un nombre différent d'heures, la rémunération brute et la rémunération nette à payer (2.214,68) restent donc totalement identiques.

Les seules fiches de salaires versées par les parties, outre celles pour le mois d'avril 2018 dont il vient d'être question, sont :

- la fiche de mai 2018 (versée par les deux parties) renseignant une rémunération nette de 3.583,90 euros,
- la fiche de juin 2018 (pour la période du 1^{er} au 8 juin 2018, date d'impression 3 juillet 2018) (versée par la partie défenderesse) renseignant une rémunération nette de 631,98 euros pour 32 heures normales et 8 heures de supplément de nuit,
- une autre fiche de juin 2018 (pour la même période du 1^{er} au 8 juin, portant la date d'impression du 14 juin 2018) (versée par le requérant) et renseignant une rémunération de 0,00 euro,
- la fiche du mois de septembre 2017 (versée par le requérant) renseignant une rémunération brute de 2.567,60 euros,
- une fiche pour le 1^{er} octobre 2017 (versée par le requérant) indiquant une rémunération brute de 83,12 euros, et nette de 72,77 euros.

Le contrat de travail versé par **A.)** stipule un salaire brut mensuel de 2.214,33 euros à l'indice 756,27 et il est ajouté la mention « outre les avantages prévus à la convention collective ».

Force est de constater que ces éléments ne permettent pas de déterminer avec exactitude le montant du salaire redû pour le mois d'avril 2018. Ils ne permettent pas non plus de constater si et dans quelle mesure l'indication de 152 heures sur la première fiche de salaire pour le mois d'avril 2018 constitue effectivement une simple erreur matérielle sans incidence sur la rémunération.

Il existe par contre des raisons de douter de l'occurrence d'une simple erreur dans l'indication du nombre d'heures prises en compte. En effet, le requérant verse :

- une première feuille de planning du 5 avril 2018 où le nombre d'heures pour le mois d'avril est de 144 heures (ni le 3 avril ni le 6 avril n'y sont pris en compte).
- un courriel qu'il a adressé à un dénommé **B.)** le 6 avril 2018 dans lequel il fait remarquer qu'il manque 16 heures dans le planning,
- une seconde feuille de planning pour le mois d'avril portant la date du 7 avril et dont le total est de 152 heures, (8 heures sont désormais calculées pour le 3 avril, mais toujours rien pour le 6 avril).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, eu égard à la charge de la preuve pesant sur l'employeur et à l'absence de contestations quant au montant du salaire horaire mis en compte par le requérant, il y a lieu de faire droit à la demande de **A.)** en ce qui concerne sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire pour la journée du 6 avril 2018 et de condamner la partie défenderesse à lui payer à ce titre la somme de (8x14,84 =) 118,72 euros.

IV. Les arriérés de salaire pour la période du 25 au 31 mai (5 jours)

En ce qui concerne la période du 25 au 31 mai 2018, **A.)** conteste toute absence injustifiée. Il soutient qu'il se trouvait en incapacité de travail médicalement constatée jusqu'au 4 juin 2018.

Il est d'avis que les deux avis médicaux des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** ne sont pas de nature à invalider le certificat médical établi par son médecin traitant. Il soutient que son employeur ne pouvait pas sur base de ces deux seuls avis médicaux exiger de lui qu'il reprenne le travail dès le 25 mai 2018 de sorte qu'il était en droit de ne pas se présenter à son poste et que l'employeur ne saurait se prévaloir de cette circonstance pour lui refuser le paiement de son salaire pour la période litigieuse du 25 au 31 mai 2018.

La société **SOC.1.)** s.à r.l. soutient en premier lieu que dans la mesure où **A.)** ne conteste pas son licenciement, il ne saurait réclamer le paiement de son salaire pour la période du 25 au 31 mai 2018. Il serait d'ailleurs constant en cause qu'il n'a pas travaillé pendant cette période et ceci nonobstant les deux avis des médecins de contrôle désignés par l'employeur.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a reconnu qu'après le 4 juin 2018, date à laquelle expirait l'arrêt de travail que lui avait prescrit son médecin, il ne s'était plus présenté à son poste de travail et il a dès lors indiqué qu'il ne contestait pas son licenciement et ne réclamait plus d'indemnités pécuniaires de ce chef. Il n'en demeure pas moins qu'il ne résulte pas des déclarations du requérant qu'il aurait reconnu le caractère fautif de ses absences avant la date du 4 juin 2018. Au contraire, il a clairement critiqué l'argumentation de l'employeur selon laquelle les avis des deux médecins ayant procédé aux contre-visites primaient le certificat médical établi par son médecin prescrivant un arrêt de travail jusqu'au 4 juin 2018.

Il s'ensuit que la renonciation à la contestation du licenciement et des indemnités y relatives n'implique pas nécessairement la renonciation à la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 25 au 31 mai 2018.

A cet égard, le Tribunal rappelle qu'il est de principe que le salarié en arrêt de travail doit justifier de son absence, et si cette dernière se produit pour des raisons de santé, il doit la justifier par la production d'un certificat médical. La production d'un certificat médical ne constitue cependant qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et au vu des circonstances de l'espèce (Cour 27 janvier 2000, n° 23122, B. c/ C.).

La jurisprudence reconnaît que l'employeur auquel est soumis un certificat médical prescrivant un arrêt de travail peut désigner le médecin de son choix pour procéder à un contre-examen de son salarié qui, sauf circonstances particulières, ne saurait s'y soustraire.

Il convient cependant de souligner à cet endroit que la Cour de cassation a retenu dans ce contexte que « dès lors que la preuve par présomptions est légalement admissible, l'appréciation des juges du fond sur la valeur et la portée des indices relève de leur pouvoir souverain ; que la Cour d'appel en retenant que le certificat médical émanant du médecin de contrôle de l'employeur n'était pas suffisant pour renverser la présomption d'incapacité de travail résultant du certificat établi par le médecin traitant de l'employée n'a fait qu'user de son pouvoir souverain d'appréciation » (Cour de cassation 29 novembre 2007 n°2437 du registre).

Les juridictions retiennent souvent que l'employeur ne saurait se contenter de faire état d'un seul certificat médical déclarant le salarié apte à reprendre son activité professionnelle, rien ne

permettant de faire prévaloir le certificat médical établi par le médecin de contrôle désigné par l'employeur sur celui du médecin traitant prescrivant l'arrêt de travail litigieux.

Pour renverser efficacement la présomption attachée au certificat médical prescrivant l'arrêt de travail, les employeurs font le plus souvent procéder, après avoir obtenu un premier avis favorable à la reprise du travail, à une seconde contre-visite par un autre médecin afin de disposer de deux certificats médicaux contraires à celui qui a été remis par le salarié pour justifier son absence. Force est néanmoins de constater qu'en l'espèce, la société défenderesse a d'emblée convoqué le requérant à la même date, à une heure d'intervalle, à deux contre-visites auprès de deux médecins exerçant dans le même cabinet médical.

Une telle pratique pose question. D'une part, elle laisse apparaître une certaine certitude dérangeante dans le chef de l'employeur d'obtenir d'emblée deux certificats médicaux favorables à la reprise du travail, d'autre part, elle prive le salarié soumis aux deux examens consécutifs de toute possibilité de réaction. Ainsi, confronté à un premier avis le déclarant apte à reprendre son poste, le salarié n'a pas la possibilité de consulter à nouveau son médecin ou un autre médecin de son choix, de se munir pour la seconde contre-visite des documents, résultats d'examens ou d'analyses qu'il n'avait peut-être pas soumis au premier médecin désigné par l'employeur ou simplement d'avoir le temps d'analyser la situation pour s'apercevoir d'un malentendu éventuel.

En l'espèce, il s'y ajoute que les deux médecins désignés par l'employeur confirment l'existence de pathologies, le requérant n'est donc pas un malade imaginaire.

Curieusement, les deux médecins aboutissent - au jour prêt - à la même conclusion que le salarié peut reprendre son activité. En effet, ils retiennent tous les deux que le requérant serait apte à reprendre son travail à partir du mardi 22 mai 2018. Une telle convergence des avis permet de s'interroger sur l'éventualité d'une concertation entre les deux praticiens désignés par l'employeur.

Eu égard aux circonstances décrites ci-dessus, le Tribunal retient que les conclusions des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** qui prévoient une reprise de travail le 22 mai 2018 ne suffisent pas pour combattre la réalité de l'incapacité de travail prescrite jusqu'au 4 juin 2018.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de **A.)** et de condamner la société **SOC.1.)** s.à r.l. à lui payer à titre de salaire pour les 25, 28, 29, 30 et 31 mai 2018 la somme de (118,72 x5=) 593,60 euros.

A défaut pour **A.)** de verser la preuve d'une mise en demeure de payer les arriérés de salaire pour le 6 avril et la fin du mois de mai 2018, il y a lieu d'accorder les intérêts légaux à compter de la demande en justice, soit le 9 juillet 2018.

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, qui dispose que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en dernier ressort,

reçoit la demande de A.) en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à A.) de la réduction de sa demande au montant de 831,04 euros à titre d'arriérés de salaire ;

déclare fondée la demande de A.) en paiement d'arriérés de salaire pour le 6 avril 2018 à concurrence du montant de 118,72 euros ;

déclare fondée la demande de A.) en paiement d'arriérés de salaire pour les 25, 28, 29, 30 et 31 mai 2018 à concurrence du montant de 593,60 euros ;

en conséquence,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. à payer à A.) la somme de 712,32 (sept cent douze virgule trente-deux) euros avec les intérêts légaux à partir du 9 juillet 2018, date de la demande en justice, et jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance ;

ordonnons l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.