

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1268 / 2024
L-TRAV-841/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 AVRIL 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s. à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Giulio RICCI, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Charles KAUFHOLD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 décembre 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 janvier 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 mars 2024. Lors de cette audience Maître Melissa PEÑA PIRES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Giulio RICCI répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer le montant de 5.818,18 euros bruts à titre d'arriérés de salaire des mois de novembre et décembre 2019, avec les intérêts légaux à partir d'une mise en demeure du 14 septembre 2020, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 11 mars 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.), à titre principal, au montant de 742,72 euros, sinon, à titre subsidiaire, au montant de 7.326,34 euros.

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Bauleiter/Verkäufer* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 mai 2018, avec effet au 1^{er} octobre 2018.

Par courrier du 7 octobre 2019, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, ayant couru du 15 octobre 2019 au 15 décembre 2019, durant lequel le requérant était dispensé de travailler.

Motifs de la décision

Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement de salaires

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 5.818,18 euros bruts à titre d'arriérés de salaire des mois de novembre et décembre 2019.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de toutes les prétentions de PERSONNE1.), au motif que celui-ci aurait travaillé pendant son préavis de licenciement auprès d'un nouvel employeur, ce dont témoignerait le fait qu'il aurait passé plusieurs commandes auprès d'un fournisseur de SOCIETE1.) s.à r.l. qui auraient été livrées auprès du nouvel employeur de PERSONNE1.), « SOCIETE2.) ». Par ailleurs, au cours de la relation de travail, PERSONNE1.) aurait abusivement utilisé le véhicule professionnel mis à sa disposition par la société SOCIETE1.) s.à r.l. ; les trajets effectués auraient été enregistrés et plus de 24.000 kilomètres pour des trajets privés auraient ainsi été relevés. Sur fond de ces circonstances, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait procédé à des retenues sur salaire, en application de l'article L.224-3, 2^{ème} point, du code du travail (« 2. *du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié* »). Même si le préjudice réel serait bien supérieur, rien qu'en additionnant les kilomètres abusivement parcourus à titre privé, il s'en dégagerait un total de 24.421,12 kilomètres, qui représenterait, par application d'un forfait de 30 centimes par kilomètre, un préjudice de 7.326,34 euros.

L'article L.124-9 (1) du code du travail dispose qu'« en cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié [...] Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versé au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires ».

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ».

L'article L.224-3 du code du travail dispose qu'« il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que : 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ; 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ; 3. du chef de fournitures au salarié : a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ; b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ; 4. du chef d'avances faites en argent. Les retenues

mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire ».

L'article L.121-9 du code du travail dispose que « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par les actes volontaires ou par sa négligence grave* ». La jurisprudence interprète cette disposition en ce sens qu'il y a responsabilité du salarié pour les pertes et dommages subis par l'entreprise que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde, équipollente au dol, la négligence grossière étant assimilée à une telle faute. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'un acte volontaire ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, s'agissant du reproche de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tenant à la prise d'un nouvel emploi durant le préavis, il résulte des pièces versées que :

- PERSONNE1.) a accompli un « *Probearbeitsverhältnis* » avec la société SOCIETE3.) s.à r.l. suivant convention signée le 18 novembre 2019, laquelle stipule cependant que « *im Rahmen des Probeverhältnis hat Herr PERSONNE1.) keinen Anspruch auf Vergütung* », de sorte qu'il n'y a pas lieu à application de l'article L.124-9 (1), 3^{ème} alinéa, du code du travail,
- si PERSONNE1.) a passé le 28 novembre 2019 une commande de baguettes décoratives auprès de la société SOCIETE4.), ce fait ne prouve pas de manière univoque qu'il se serait adonné à ce moment-là à une activité professionnelle rémunérée pour un autre employeur,
- il en va de même du courriel de la société SOCIETE4.) du 3 décembre 2019, société tierce qui n'y émet qu'une simple supposition (« (...) *da er scheinbar (...)* »),
- la confirmation écrite par la société SOCIETE4.) de la commande prétendument livrée auprès de « SOCIETE2.) » renseigne en réalité, en tant que destinataire, « SOCIETE5.) ADRESSE3.) »,
- il résulte finalement du courrier de la chambre des métiers de la Sarre du 8 avril 2022 que PERSONNE1.) y était inscrit, en tant qu'entreprise unipersonnelle, seulement depuis le 7 janvier 2020 — soit après la fin du préavis de licenciement.

Il en découle que le reproche de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tenant à la prise par PERSONNE1.) d'un nouvel emploi durant le préavis n'est pas fondé et ne la dispense aucunement du versement des salaires des mois de novembre et décembre 2019.

Quant au reproche tiré du dépassement du kilométrage privé autorisé pour le véhicule professionnel, il y a lieu de retenir que :

- le contrat de travail signé entre parties ne se prononce pas quant à l'utilisation par PERSONNE1.) d'un véhicule de société,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne verse pas de pièces quant au cadre dans lequel l'utilisation du véhicule de société aurait été convenu,
- PERSONNE1.) verse un document intitulé « *Angebot* », lequel renseigne « *Firmenfahzeug inklusive Tankkarte (SOCIETE6.)) inklusive Privatnutzung* »

et, pour le surplus, des conditions reprises ensuite dans le contrat de travail signé — document que la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne situe pas par rapport à un second document versé par lui, intitulé « *Leitfaden PERSONNE1.)* » et énonçant « *private Nutzung ingeringem Umfang in Absprache mit mir* »,

- ainsi, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne prouve-t-elle pas les bases contractuelles qui l'autoriseraient à affirmer que PERSONNE1.) aurait « *abusivement* » effectué 24.421,12 kilomètres de trop.

Dans les conditions ainsi exposées, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit aucun fait qui l'autoriserait à retenir le salaire dû à PERSONNE1.) pour les mois de novembre et décembre 2019, de sorte que la demande de celui-ci est à déclarer fondée pour le montant réclamé 5.818,18 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 14 septembre 2020, date de la mise en demeure adressée au mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l., jusqu'à solde.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Tel que retenu *supra*, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne prouve pas, comme elle en a la charge au regard de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, de fait générateur de responsabilité dans le chef de PERSONNE1.), de sorte que sa demande reconventionnelle en paiement des montants, principalement de (7.326,34 - 6.583,62 =) 742,72 euros et subsidiairement de 7.326,34 euros, n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

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 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

De par 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* », le présent jugement est exécutoire par provision.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par 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 SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 5.818,18 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.818,18 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 14 septembre 2020, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière