

Texte pseudonymisé

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

Rép. No. 814 /24
L-TRAV-259/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 29 FÉVRIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Véronique WAGENER
Sonia DA SILVA NEVES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Emilie SCHEIDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 9 juin 2022 à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 février 2024, lors de laquelle Maître Frédéric KRIEG, se présentant pour la partie demanderesse, et Maître Emilie SCHEIDT, se présentant pour la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 3 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|------------------------|------------|
| • salaire mars 2021 | 2.803,36 € |
| • salaire avril 2021 | 2.803,10 € |
| • congés non pris | 6.120,46 € |
| • dommages et intérêts | 5.000,00 € |

Ces montants sont réclamés, concernant les arriérés de salaires, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde, respectivement, pour les autres postes, à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande en outre la remise, sous peine d'astreinte, des documents suivants: les fiches de salaire rectifiées pour les mois de février 2021,

mars 2021, avril 2021 et mai 2021 ainsi que le certificat de rémunération pour l'année 2021.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) a enfin sollicité la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande ayant été faite dans les forme et délai de la loi doit être déclarée recevable en la pure forme.

A l'audience du 8 février 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 3.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 26 novembre 2019 en la qualité de consultant.

Il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis suivant un courrier recommandé du 15 mars 2021.

La relation de travail a pris fin en date du 31 mai 2021.

PERSONNE1.) fait exposer qu'à l'issue de la relation de travail, l'employeur n'aurait pas réglé le solde des salaires pour les mois de mars et avril 2021 ni l'indemnité pour jours de congés non pris. Par ailleurs, l'employeur lui aurait transmis une attestation U1 avec un salaire horaire erroné pour chacun des mois concernés.

En outre, l'employeur aurait encore commis une erreur en ce qui concerne les montants des salaires mensuels bruts versés en ce qu'il aurait calculé les alaires pour une seule journée de travail par mois et non pas pour le mois complet.

Malgré mises en demeure adressées par l'organisation syndicale ORGANISATION1.) à la société SOCIETE1.), celle-ci ne se serait pas exécutée.

Aux termes d'un décompte produit à l'audience du 8 février 2024, PERSONNE1.) réclame actuellement les montants suivants :

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| • solde salaire mars 2021 | 2.803,36 € |
| • solde salaire avril 2021 | 2.803,10 € |
| • solde salaire mai 2021 | 2.789,21 € |
| • solde indemnité congés non pris | 149,23 € |
| • dommages et intérêts | 5.000,00 € |

La société SOCIETE1.) fait plaider avoir des difficultés de retracer les évènements qui se sont passés en mars 2021.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait été affecté à des missions auprès du client SOCIETE2.). Or, les relations contractuelles entre la société SOCIETE1.) et ce client se seraient terminées de manière conflictuelle.

Elle conteste les demandes formulées par le requérant.

Ainsi, PERSONNE1.) aurait été en arrêt de maladie jusqu'au 25 février 2021. Il n'aurait plus repris le travail pour la société SOCIETE1.), mais il aurait commencé à travailler pour un nouvel employeur dès le 26 février 2021.

Pendant les mois de mars, avril et mai 2021 et jusqu'à la fin du délai de préavis, PERSONNE1.) aurait uniquement presté huit heures de travail par mois qui auraient été réglées.

La partie défenderesse soulève encore l'irrecevabilité de la demande en paiement du salaire du mois de mai 2021 pour être une demande nouvelle.

L'indemnité pour jours de congés non pris aurait été réglée entretemps.

La société SOCIETE1.) conteste encore la demande en paiement de dommages et intérêts.

Enfin, tous les documents auraient été transmis à PERSONNE1.). Ces documents ayant été correctement établis, il n'y aurait donc pas lieu à lui communiquer des documents rectifiés.

En termes de réplique, PERSONNE1.) conteste énergiquement la version des faits présentée par la partie défenderesse.

Il soutient qu'après la fin de son congé de maladie, il se serait tenu à la disposition de la société employeuse en attendant une nouvelle affectation.

Il serait encore faux qu'il n'aurait travaillé que huit heures par mois de mars à mai 2021.

Il estime encore que la demande en paiement du salaire du mois de mai 2021 ne serait pas une demande nouvelle, mais une demande additionnelle et donc recevable.

MOTIFS DE LA DECISION

Tout d'abord, en ce qui concerne la recevabilité de la demande en paiement du salaire du mois de mai 2021, il convient de retenir qu'il s'agit d'une simple

augmentation de la demande initiale qui est à qualifier de demande additionnelle alors qu'elle présente un lien suffisant avec les prétentions originaires.

Ladite demande est dès lors recevable.

Pour se soustraire au paiement des soldes des salaires des mois de mars, avril et mai 2021, la partie défenderesse a allégué que le requérant n'aurait travaillé que pendant huit heures les mois en question.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut pour que le salaire soit dû que la prestation de travail ait été accomplie ou du moins que le salarié ait été à la disposition de l'employeur, ce que PERSONNE1.) prétend.

Les éléments suivants peuvent être dégagés des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal:

La relation de travail entre parties a pris fin en date du 31 mai 2021 suite au licenciement avec préavis intervenu le 15 mars 2021.

PERSONNE1.) s'est trouvé en incapacité de travail jusqu'au 25 février 2021 inclus.

Sa mission auprès du client SOCIETE2.) avait pris fin en raison de la mésentente entre celui-ci et la société employeuse.

Le requérant a versé en cause en pièces 14) et 15) deux courriers recommandés adressés en date du 5 février 2021 tant à la société SOCIETE1.) qu'à la société SOCIETE1.) à ADRESSE4.) pour les informer qu'à compter du 26 février 2021, il serait « *apte à reprendre une activité professionnelle* » et que « *n'ayant plus de contact de votre part, je ne sais quoi faire. Je vous remercie d'avance pour obtenir des informations* ».

En pièce 16), il a versé un échange de courriers électroniques entre l'organisation syndicale ORGANISATION1.) et PERSONNE2.), directeur associé de la société SOCIETE1.).

Il en résulte qu'en date du 24 février 2021, un secrétaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) informe PERSONNE2.) de ce que PERSONNE1.) aurait essayé de le contacter par mail, courrier et par téléphone pour être informé « *sur la suite des choses* ».

PERSONNE2.) répond qu'il est étonné alors que « *nous n'avons pas été contacté par PERSONNE1.)* ».

Néanmoins, il admet que la société située à ADRESSE4.) a réceptionné le courrier recommandé du requérant du 5 février 2021 « *ce lundi demandant de le contacter à l'issue de son congés maladie au 25 février, chose que nous avons l'intention de faire* ». Il écrit encore qu'il contacterait PERSONNE1.) « *dès demain* ».

Il y est également question de ce que PERSONNE1.) aurait informé PERSONNE2.) qu'il a la possibilité de commencer un nouvel emploi dès le 26 février 2021.

Par un mail de PERSONNE2.) du 25 février 2021, celui-ci demande à PERSONNE1.) de lui confirmer qu'il n'a pas signé un nouveau contrat de travail et qu'il ne demande pas de mettre fin à son contrat de travail avec la société SOCIETE1.).

Dès l'obtention d'une réponse, il serait fait une demande de chômage partiel. PERSONNE2.) informe encore PERSONNE1.) que dès la confirmation de l'arrêt définitif de la mission par SOCIETE2.) et « *que nous n'avons pas d'autres missions correspondant à votre profil à vous proposer (ce qui est le cas pour l'instant), nous procéderons alors à votre licenciement avec le paiement du solde de vos congés payés.* »

A ce message, PERSONNE1.) répond quelques minutes plus tard à PERSONNE2.) qu'il pourrait commencer dès le lendemain auprès d'un nouvel employeur, mais qu'il attend encore. Il ajoute encore que : « *maintenant j'attends votre retour* ».

PERSONNE1.) a finalement été licencié par un courrier daté du 15 mars 2021.

En l'espèce, il n'existe aucun élément du dossier permettant de retenir que PERSONNE1.) ait effectivement commencé à travailler pour le compte d'un autre employeur à partir du 26 février 2021.

Il est au contraire acquis en cause que la société SOCIETE1.) ne l'a licencié qu'en date du 15 mars 2021 avec un délai de préavis de deux mois et que les relations de travail se sont terminées le 31 mai 2021 ce qui ressort encore de la déclaration de sortie auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Le contrat de travail est défini comme étant une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

Le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le salarié au profit de l'employeur. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à ce dernier. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

Il appartient à l'employeur d'occuper le salarié pendant toute la durée du temps de travail conventionnellement prévue.

L'employeur ne pourrait en effet être dispensé de son obligation de payer le salaire qu'à condition d'établir que l'absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (cf. Cour d'appel, arrêt du 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Par ailleurs, le salarié est présumé avoir presté son travail. Si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

Le salarié a ainsi en principe droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu'il est présumé avoir prestée, sauf à l'employeur qui entend payer un salaire moindre à établir les absences du salarié.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que le salarié n'a pas travaillé durant l'horaire conventionnellement fixé entre parties et il existe une présomption de prestation de travail par le salarié.

Néanmoins si le salarié admet ne pas avoir travaillé, il appartient au salarié qui soulève l'exception d'établir que la non prestation de travail est imputable à l'employeur.

Tel est le cas en l'espèce alors que PERSONNE1.) admet ne pas avoir travaillé du 26 février au 31 mai 2021, même pas les huit heures payées en mars, avril et mai 2021.

Il affirme que pendant cette période, il se serait tenu à la disposition de l'employeur.

Au vu des pièces du dossier analysées ci-avant, il convient de conclure que PERSONNE1.) a contacté l'employeur pour connaître sa nouvelle affectation lors de la reprise de travail mais que l'employeur ne lui a pas confié de nouvelle mission.

Il en découle encore qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur jusqu'à la fin du délai de préavis pour lequel il n'y a d'ailleurs pas eu de dispense de travail.

Pendant ce temps, la société SOCIETE1.) ne lui a fourni aucune occupation.

Sur les fiches de salaires établies par la partie défenderesse figurent certes pour les mois concernées les mentions « *absence* ».

Or, l'employeur n'a pas procédé à un licenciement du requérant avec effet immédiat pendant le délai de préavis si ce dernier avait réellement eu un nombre aussi élevé d'absences comme il est soutenu.

La société SOCIETE1.) reste d'ailleurs encore en défaut de préciser ce que le requérant aurait concrètement travaillé pendant les huit heures qu'il aurait prestées mensuellement de mars à mai 2021.

Dès lors, la version des faits présentée par la partie défenderesse n'est étayée par aucun élément du dossier.

Les échanges de courriels versés datent de 2020 et ne sont pas pertinentes pour l'issue du présent litige.

Il y a dès lors lieu de retenir que la non-prestation de travail trouve son origine dans le refus de l'employeur de fournir du travail au salarié, de sorte que la demande en paiement d'arriérés de salaires pour les mois de mars, avril et mai 2021 est à déclarer fondée pour les montants tels qu'ils sont repris dans le décompte, à savoir (2.803,36 + 2.803,10 + 2.789,21) = 8.395,67 euros.

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, PERSONNE1.) réclame actuellement un solde de 149,23 euros après avoir reçu un paiement de 6.120,46 euros.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que 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 incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, il appert de la fiche de salaires versée par la partie défenderesse que le solde de congés non pris s'est élevé à la fin de la relation de travail à 359,94 heures correspondant à un montant de 5.971,26 euros brut. Le montant net de 4.903 euros a été payé au requérant.

Ce paiement concerne les congés non pris et non pas le salaire du mois de mai 2021 comme l'a fait plaider la partie défenderesse.

PERSONNE1.) a pris en compte un taux horaire de 17,0041 euros.

Dès lors, il convient de faire droit à sa demande un paiement du solde de 149,23 euros.

PERSONNE1.) demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000 euros € à titre de réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait du non-paiement de ses salaires.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Il y a lieu de retenir que le requérant, qui a dû faire face à des dépenses, a certainement subi des tracas du fait du non-paiement intégralité de ses salaires.

Le tribunal de ce siège évalue partant le dommage que le requérant a subi du fait du non-paiement de l'intégralité des salaires à la somme évaluée ex aequo et bono à 500 euros.

Finalement, au de ce qui précède, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise, sous peine d'astreinte, des documents suivants: les fiches de salaire rectifiées pour les mois de février 2021, mars 2021, avril 2021 et mai 2021 ainsi que le certificat de rémunération pour l'année 2021.

Eu égard à l'attitude de la partie défenderesse, il convient d'assortir cette condamnation d'une peine astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

Au vu de l'issue du présent litige, il y a encore lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse.

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, ce qui est le cas en l'espèce pour la condamnation relative aux arriérés de salaires et l'indemnité pour jours de congés non pris, soit pour la somme de (8.395,67 + 149,23) = 9.044,90 euros ainsi que pour la condamnation relative à la remise de documents.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 8.395,67 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 149,23 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le montant évalué ex aequo et bono à 500 euros;

en conséquence:

condamne société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.044,90 euros (neuf mille quarante-quatre euros et quatre-vingt-dix cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées pour les mois de février 2021, mars 2021, avril 2021 et mai 2021 ainsi que le certificat de rémunération pour l'année 2021, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement pour le montant de 9.044,90 euros;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de remise des prédicts documents;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG