

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2568 / 2025
L-TRAV-317/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 JUILLET 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Léa PÉRIN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anna BRACKE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

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 avril 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 mai 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 30 juin 2025. Lors de cette audience, Maître Léa PÉRIN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Ana ALEXANDRE 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») pour la voir condamner au paiement du montant de 4.502,99 EUR nets à titre d'arriérés de salaire et au montant de 5.096,54 EUR bruts à titre d'indemnité de congé non pris.

Elle demande encore la condamnation de SOCIETE1.) à lui transmettre les fiches de salaire des mois de janvier 2020 à juillet 2022 sous peine d'astreinte de 150,- EUR par jour de retard, au paiement du montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire sans caution du jugement à intervenir.

A l'audience du 30 juin 2025, les parties affirment que le montant de 1.402,06 EUR reste dû à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} février 2022 au 31 décembre 2022.

PERSONNE1.) a encore renoncé à la demande en transmission des fiches de salaire des mois de janvier à juillet 2022 et demande désormais la transmission des fiches de salaire des mois de janvier 2020 à décembre 2021.

Faits

Suivant contrat de travail du 10 avril 2019, PERSONNE1.) a été engagé par SOCIETE1.) en qualité de « *mécanicien/préparateur de voitures* ».

Par courrier du 30 décembre 2022, SOCIETE1.) a résilié le contrat de travail avec préavis.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut au bien-fondé de ses demandes. Il soutient qu'il n'existe aucun accord écrit de sa part quant aux retenues sur salaire dont se prévaut **SOCIETE1.)**. Il n'existerait également aucun écrit quant au congé qu'il aurait pris.

SOCIETE1.) conteste les demandes de **PERSONNE1.)**.

Elle expose que **PERSONNE1.)** a reçu le montant de 500.- EUR en mains propres à titre d'avance sur le salaire du mois de décembre 2022. **PERSONNE1.)** aurait encore commandé des parts de voiture pour son usage privé. A sa demande, l'employeur aurait prélevé directement sur son salaire le montant des parts commandées d'un montant total de 818,13 EUR.

Elle soutient encore que **PERSONNE1.)** a pris du congé lors des périodes et jours suivants :

- du 12 avril 2022 jusqu'au 16 avril 2022 inclus.
- du 13 août 2022 au 27 août 2022 inclus.
- le 8 octobre 2022
- le 2 novembre 2022
- du 24 décembre 2022 jusqu'au 2022 inclus.
- du 3 au 4 janvier 2023 inclus.

A l'appui de ses allégations, **SOCIETE1.)** verse en cause des attestations testimoniales ainsi qu'un document intitulé « *FAC 001/2.23* » qu'elle a établie au nom de **PERSONNE1.)** et elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins.

Elle estime que la demande en transmission des fiches de salaires ne serait pas pertinente et sans intérêt en l'absence de demandes indemnitaires formulées par le requérant. Elle conclut encore à la prescription de cette demande. Cette demande serait dès lors à rejeter.

Motifs de la décision

Les arriérés de salaire

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

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.

Les parties s'accordent à dire qu'un solde d'un montant 1.402,06 EUR reste dû à titre d'arriérés de salaire, de sorte qu'il appartient à **SOCIETE1.)** de rapporter la preuve qu'il a procédé au paiement de ce montant. **SOCIETE1.)** se prévaut à ce titre d'une

retenue sur le salaire d'un montant de 818,13 EUR et d'une avance d'un montant de 500,- EUR remise en mains propres de PERSONNE1.).

Quant à la retenue sur salaire, il y a lieu de rappeler que l'employeur ne peut effectuer des retenues sur la rémunération d'un salarié que dans les cas limitativement énumérés à l'article L.224-3 du Code du travail, à savoir :

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 de matériaux 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.

SOCIETE1.) n'a dès lors pas été en droit d'opérer une retenue sur salaire d'un montant de 818,13 EUR pour des parts de voitures livrées à PERSONNE1.).

Il appartient encore à SOCIETE1.) d'établir qu'elle a versé à PERSONNE1.) une avance de 500,- EUR pour le mois de décembre 2022.

Pour rapporter la preuve que PERSONNE1.) a bénéficié d'une telle avance sur salaire, SOCIETE1.) verse en cause un document intitulé « *FAC 001/2.23* ».

Il y a lieu de constater que ce document a été établi de façon unilatérale par SOCIETE1.) et ne porte ni de date ni d'adresse précise de PERSONNE1.). Ce document ne saurait dès lors valoir preuve du versement à PERSONNE1.) d'une avance sur salaire d'un montant de 500,- EUR.

SOCIETE1.) offre encore de prouver ces faits par l'audition de témoins.

L'employeur, qui a la charge de la preuve, ne verse en cause aucune pièce permettant d'établir la libération de son obligation de paiement du salaire.

Dans ces conditions, par application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve des faits allégués par l'audition de témoins.

Au vu des développements qui précède, la demande de PERSONNE1.) est fondée pour le montant de 1.402,06 EUR.

Il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires, les retenues légales représentant une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement à faire les retenues du chef

des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

L'indemnité pour congé non pris

PERSONNE1.) conclut au paiement d'une indemnité de congé non pris d'un montant de 5.096,54 EUR correspondant à un total de 242,67 heures pour l'année 2022 et les mois de janvier et février 2023 et à 30 heures de récupération.

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

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Il y a lieu de constater que la fiche de salaire de février 2023 renseigne un solde de congé de 542,40 heures et un solde de 42 heures de récupération.

SOCIETE1.) verse en cause des attestations testimoniales de PERSONNE2.), un fournisseur de SOCIETE1.), d'PERSONNE3.), renseignant être associé de SOCIETE1.) et de PERSONNE4.), employé de SOCIETE1.), pour rapporter la preuve que PERSONNE1.) a bénéficié du congé auquel il avait droit.

Il y a lieu de rappeler qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Indépendamment de la question de l'impartialité des auteurs des attestations testimoniales, il y a lieu de constater que ces derniers ne font état que d'une fermeture du garage pendant une période en été et en hiver de l'année 2022. L'employeur ne produit aucun document ou pièce établissant une quelconque demande de congé ou accord du requérant à un congé imposé.

Dans ces conditions, par application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve des faits allégués par l'audition de témoins.

Il n'est dès lors pas établi que le requérant ait pris un quelconque congé à sa demande ou avec son accord.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité pour congé non pris est partant à déclarer fondée pour le montant réclamé non contesté en soi de 5.096,54 EUR.

La demande en transmission des fiches de salaires des mois de janvier 2020 à décembre 2021

Concernant le défaut de remise des fiches de salaires, il convient de rappeler l'article L. 125-7 (1) du Code du travail qui dispose que : « *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* ».

Une prescription triennale de cette demande n'étant prévue par aucune disposition légale de sorte que cette demande est à déclarer recevable.

La société défenderesse n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait aux obligations découlant des prescriptions légales précitées, il y a lieu de la condamner à remettre les fiches de salaire de janvier 2020 à décembre 2021 au requérant.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 15,- EUR par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000,- EUR.

Les demandes accessoires

La partie requérante réclame une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à l'unique charge du requérant l'entièreté des frais de justice exposés, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et de lui allouer à ce titre le montant de 400.- EUR.

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 s'agissant des arriérés de salaires et de l'indemnité pour congé non pris.

En 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 partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes ;

dit fondée la demande en paiement des arriérés de salaires pour le montant de 1.402,06 EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.402,06 EUR ;

dit fondée la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 5.096,54 EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.096,54 EUR ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise des fiches de salaire pour les mois de janvier 2020 à décembre 2021 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaires de janvier 2020 à décembre 2021, dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 15,- EUR par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000,- EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour montant de 400,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 400,- EUR à titre d'indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement, s'agissant de la condamnation relative aux arriérés de salaire et à l'indemnité pour congé non pris ;

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière