

N° 750/2023
du 19 juin 2023

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 19 juin 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), plâtrier, demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

Maître Maximilien WANDERSCHIED, avocat, demeurant à L-1327 Luxembourg, 6, rue Charles VI, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, anciennement établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), prononcée par jugement du tribunal d'arrondissement de et à Diekirch, siégeant en matière commerciale, rendu en date du 1^{er} mars 2023,

partie défenderesse, comparant en personne,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Steve ROSA, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 18 novembre 2022, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 12 décembre 2022 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 décembre 2022, l'affaire a été fixée au 13 mars 2023 où elle est passée au rôle général. A la demande de Maître SPEICHER l'affaire a été reproduite pour le 5 juin 2023, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Claude SPEICHER, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Maximilien WANDERSCHEID, en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), entre-temps déclarée en état de faillite, s'est rapporté à prudence de justice.

Maître Steve ROSA, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendu.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 18 novembre 2022 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en état de faillite, pour voir constater que sa démission avec effet immédiat en date du 4 octobre 2022 était justifiée par des fautes graves commises par l'employeur et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 19.485,05

euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire pour les mois de juillet à octobre 2022 ainsi que le certificat de travail U1, dans la huitaine de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte non comminatoire de 500.- euros par jour de retard et par document.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 5 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de plâtrier, avec effet au 1^{er} avril 2022.

Suivant courrier recommandé du 4 octobre 2022, PERSONNE1.) a démissionné pour fautes graves dans le chef de l'employeur, courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

(fichier)

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) estime pouvoir réclamer une indemnisation de ses préjudices matériel et moral, la rupture des relations de travail ayant, à ses yeux, été imputable aux fautes graves de l'employeur.

Il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Salaire juillet 2022	3.616,20 euros
Salaire août 2022	3.960,60 euros
Salaire septembre 2022	3.788,40 euros
Salaire 3.10.2022	172,20 euros
Indemnité compensatoire de préavis : 2 mois	7.447,65 euros
Dommage moral :	500,00 euros
TOTAL s.e.o.o.	19.485,05 euros

La partie défenderesse ne conteste pas les demandes formulées par le requérant.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé de la démission

Aux termes de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. (...) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. (...)

Le salarié peut démissionner, respectivement résilier son contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur lorsqu'il dispose d'un ou de plusieurs motif (s) grave(s).

A l'instar du délai à respecter par l'employeur en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut cependant, conformément à l'article L.124-10 (6) du code du travail, invoquer à la base de sa démission que des faits dont il a eu connaissance dans le mois précédant sa démission.

En l'espèce, PERSONNE1.) fait valoir que son employeur ne lui aurait pas payé l'intégralité des salaires; il réclame paiement des salaires des mois de juillet, août et septembre 2022.

Le non-paiement de l'intégralité des salaires s'est partant produit dans le délai légal d'un mois précédant la date de la démission et PERSONNE1.) peut également, pour appuyer sa démission, invoquer en vertu de l'article L.124-10 (6) du code du travail les paiements antérieurs constituant des fautes répétitives dans le temps.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le paiement du salaire constitue la contrepartie du travail presté par le salarié et partant l'obligation principale à charge de l'employeur résultant du contrat de travail.

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* ».

Il est de jurisprudence constante que les manquements persistants du patron à son obligation de payer les salaires constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail. Il en suit que le non-paiement des salaires, respectivement les retards de paiement systématiques et répétés par l'employeur des salaires constituent une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée, dès lors que l'obligation principale de l'employeur demeure celle de payer à temps les salaires en contrepartie du travail presté par son salarié. Un salarié a en effet droit à une stabilité financière et dès lors droit au paiement intégral de ses salaires à la fin de chaque mois.

Le tribunal retient en l'espèce que l'absence de paiement de trois mois de salaires constitue à lui seul une faute grave dans le chef de l'employeur justifiant la démission avec effet immédiat du salarié.

Le non-paiement des salaires est de nature à faire perdre au salarié toute confiance en son employeur. En effet, l'employeur, qui ne verse pas les salaires aux échéances convenues au salarié ayant, le cas échéant, charge de famille et ayant contracté des obligations financières à échéances fixes, rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il s'ensuit que la violation répétée de l'employeur de se conformer à l'article L.222-1 du code du travail constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié.

Dès lors, la démission avec effet immédiat du contrat de travail pour faute de l'employeur, intervenue par un courrier du 4 octobre 2022, est justifiée.

Quant à l'indemnisation :

Aux termes de l'article L.124-6, alinéa 2 du code du travail tel que modifié par la loi du 8 avril 2018:

« En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur ».

Au vu de son ancienneté (moins de cinq ans), le requérant peut dès lors prétendre à une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Il convient partant de faire droit à la demande de PERSONNE1.) à concurrence d'un montant de 7.447,65 euros brut.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de ces éléments, *ex aequo et bono* à la somme de 250.- euros.

Quant aux arriérés de salaires :

L'employeur laisse d'établir le paiement des salaires réclamés ainsi qu'une cause d'exonération de l'obligation au paiement du salaire des mois de juillet, août et septembre 2022 et du 3 octobre 2022.

En l'absence de fiche de salaire pour les mois dont objet, et compte tenu du salaire horaire de 21,5250 renseigné sur les fiches de salaire des mois d'avril à juin 2022, il convient de faire droit à la demande pour la somme de 11.537,40 euros.

Le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter en principe sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent 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 résulte du décompte de l'ADEM du 14 avril 2023 que cette somme a été payée au salarié suite à la déclaration de faillite de l'employeur de sorte à ce que la demande en condamnation pour la somme de 11.537,40 euros est devenue sans objet.

Quant aux documents réclamés :

Il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société défenderesse à la transmission des fiches de salaire pour les mois de juillet, août, septembre et octobre 2022 ainsi que le certificat de travail U1, dans la quinzaine de la notification du jugement, sans cependant qu'une astreinte se justifie en l'espèce.

Il y a encore lieu de faire droit à la demande quant à la déclaration de sortie et de condamner la société défenderesse à soumettre une déclaration de sortie au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), fixant la date de sortie au 3 octobre 2022, dernier jour de travail, dans la quinzaine de la notification du jugement, sans cependant qu'une astreinte se justifie en l'espèce.

L'employeur en adressera une copie au salarié pour information.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, les conditions légales n'étant pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

déclare justifiée par des fautes graves de l'employeur la démission avec effet immédiat du 4 octobre 2022 de PERSONNE1.), partant,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 250.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de **7.697,65 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 18 novembre 2022, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires à concurrence de 11.537,40 euros,

dit que la demande en condamnation de l'employeur à la somme de 11.537,40 euros est devenue sans objet suite au paiement par l'ADEM,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en transmission des fiches de salaire pour les mois de juillet, août, septembre et octobre 2022 ainsi que le certificat de travail U1, partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à transmettre les fiches de salaire pour les mois de juillet, août, septembre et octobre 2022 ainsi que le certificat de travail U1 à PERSONNE1.) dans la quinzaine de la notification du jugement,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec la déclaration de sortie,

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à soumettre une déclaration de sortie au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS),

fixant la date de sortie au 3 octobre 2022, dernier jour de travail, dans la quinzaine de la notification du jugement,

dit que l'employeur en adressera une copie au salarié pour information,

déclare la demande de PERSONNE1.) non fondée pour le surplus, partant en **déboute**,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de l'absence de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

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

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.