Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 286/2025
E-TRAV-153/19

Audience publique du 4 février 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-4818 Rodange, 65 E, avenue Dr. Gaasch,

- partie demanderesse - comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social L-ADRESSE2.), 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 Alexandre GRIGNON, en remplacement de Maître Admir PUCURICA, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - faisant défaut à l'audience du 6 janvier 2025.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 août 2019, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 14 octobre 2019, date à laquelle l'affaire fut fixée au 13 janvier 2020.

Après trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut mise au rôle général.
L'affaire fut réappelée à l'audience du 24 juin 2024, date à laquelle elle fut refixée au 4 novembre 2024.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 janvier 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas à l'audience du 6 janvier 2025.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 12 août 2019, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission qu'il demanda à voir déclarer justifiée par la faute grave de son employeur, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 4.142,20 €
- Préjudice matériel : 12.426,60 €
- Préjudice moral : 6.213,30 €
- Arriérés de salaire (08/2018 à 01/2019, 06/2019, 07/2019) : 15.533,25 €
- Congés non pris : 2.489,98 €

soit en tout 40.805,33 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, le requérant demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 3 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 6 janvier 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative aux arriérés de salaire au montant de 10.992,24 € pour la seule période d'août 2018 à janvier 2019, les mois de juin 2019 et de juillet 2019 ayant dû être pris en charge par la CNS.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle les montants de :

- 4.142,20 € à titre d'indemnité pour le préavis non respecté par le salarié ;
- 1.500 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 27 juillet 2018 (en réalité : 26 juillet 2018), prenant effet le 15 août 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « main d'œuvre, chauffeur/livreur de matériaux de construction ».

Il expose encore qu'en date du 23 janvier 2019, l'employeur lui a fait signer un nouveau contrat de travail avec effet au 1er février 2019.

Le requérant explique que suivant courrier recommandé du 9 août 2019, il a démissionné de son poste de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Il reproche en effet à ce dernier de ne jamais lui avoir payé ses salaires des mois d'août 2018 à janvier 2019.

Il explique encore que le 13 juillet 2019, il a été informé par le Centre Commun de la Sécurité Sociale que l'employeur avait procédé à sa désaffiliation le 31 mai 2019.

Il prétend finalement qu'à son retour de maladie en date du 1er août 2019, l'employeur l'a informé devant témoins qu'il ne faisait plus partie de l'effectif de la société.

Considérant ces comportements comme constitutifs d'une faute grave, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer sa démission justifiée.

Il demande dès lors à se voir allouer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 2.071,10 =) 4.142,20 €.

Il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le préjudice matériel subi.

Il conclut ensuite à la réparation de son préjudice moral évalué à 6.213,30 €.

Le requérant réclame encore le paiement de ses salaires pour la période litigieuse du 15 août 2018 au 31 janvier 2019, soit une somme évalué à (5,5 mois x 1.998,59 =) 10.992,24 € bruts.

Il conteste que le contrat de travail initial, couvrant ladite période, n'aurait jamais reçu d'exécution et affirme – attestations testimoniales à l'appui – avoir toujours travaillé depuis son embauche.

Il précise encore que la plainte de l'employeur contre les auteurs desdites attestations a été classée sans suites pénales.

PERSONNE1.) reproche finalement à l'employeur de ne pas lui avoir payé d'indemnité pour le congé non pris.

Expliquant avoir été aux services de la société défenderesse du mois d'août 2018 au mois d'août 2019, soit pendant une année entière, il réclame le paiement d'une indemnité compensatoire évaluée à (26 jours soit 208 heures x 11,97 =) 2.489,98 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle admet tout d'abord que les parties ont bien signé deux contrats de travail successifs.

Elle prétend toutefois que le premier contrat ne servait qu'à régulariser la situation du requérant, ce dernier se trouvant en situation irrégulière au Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir que ce premier contrat ne constitue en réalité qu'une simple promesse d'embauche, sans prestation de travail effective.

Le salarié n'ayant dès lors travaillé qu'à partir du 1er février 2019, suite à la signature de son deuxième contrat de travail, la société défenderesse conteste être redevable du paiement de salaires pour la période antérieure.

A l'appui de ses contestations, elle fait valoir que les fiches de salaire du requérant – qui indiquent comme date d'entrée le 1er février 2019 – n'ont jamais fait l'objet de contestations de la part du salarié.

Elle conclut encore au rejet des attestations testimoniales versées par le requérant, celles-ci n'étant pas pertinentes.

Elle demande finalement l'institution d'une comparution personnelle des parties afin de prouver l'absence de toute prestation de travail antérieure au 1er février 2019.

Aucun salaire n'étant dès lors dû pour la période réclamée, elle considère que le non-paiement desdits salaires ne constitue pas une faute grave.

Elle reproche encore au salarié de ne jamais avoir réclamé, ni envoyé de mise en demeure et de n'avoir invoqué le prétendu non-paiement de ses salaires qu'au moment-même de sa démission.

La société défenderesse explique ensuite qu'elle n'est pas non plus redevable des salaires de juin 2019 et de juillet 2019, initialement réclamés dans la requête, le requérant ayant été malade pendant ladite période et l'indemnité pécuniaire afférente se trouvant à charge de la CNS.

Elle n'a pas pu fournir d'explications en ce qui concerne la désaffiliation du salarié avec effet au 31 mai 2019.

Considérant la démission du salarié comme n'étant pas justifiée, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à l'indemnisation des préjudices matériel et moral, les montants réclamés laissant d'être établis, sinon étant largement surfaits.

La société défenderesse conclut encore au débouté de la demande relative aux arriérés de salaire pour la période d'août 2018 à janvier 2019, aucune prestation de travail n'ayant effectuée avant le 1er février 2019.

Elle conteste finalement être redevable d'une indemnité pour le congé non pris, le requérant n'ayant produit aucune pièce de nature à corroborer le bien-fondé de sa demande.

Reprochant au salarié d'avoir démissionné sans droit, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. lui réclame finalement de manière reconventionnelle un montant de 4.142,20 € à titre d'indemnité pour le préavis non respecté.

Motifs de la décision :

Quant à la démission :

Il est constant en cause que le salarié, aux services de la société défenderesse en qualité de « main d'œuvre, chauffeur/livreur de matériaux de construction », a démissionné de son poste de travail avec effet immédiat pour faute grave au moyen d'une lettre recommandée du 9 août 2019.

Aux termes de l'article L.124-10 (1), alinéa 1er 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 (…)* ».

D'après le paragraphe (2) de ce même article « *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 comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien de la relation de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté des parties d'invoquer un tel comportement à l'appui d'une résiliation avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(…) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que la personne qui résilie le contrat invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont elle a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant ladite résiliation.

En l'espèce, il résulte des plaidoiries à l'audience que le salarié reproche les faits suivants à l'employeur :

- le non-paiement de ses salaires des mois d'août 2018 à janvier 2019 ;
- sa désaffiliation au 31 mai 2019, dont il explique avoir été informé le 12 juillet 2019 ;
- le comportement de l'employeur du 1er août 2019 lui confirmant qu'il ne faisait plus partie des effectifs de la société.

Le motif tiré du non-paiement des salaires des mois de juin 2019 et de juillet 2019 n'a en revanche plus été maintenu, les parties ayant déclaré que ladite période se trouvait à charge de la CNS et le salarié n'ayant ni prouvé, ni même allégué que le non-paiement de l'indemnité pécuniaire afférente était imputable à un comportement fautif de l'employeur.

Il résulte au contraire des pièces versées en cause (pièce n°4 de Maître Admir PUCURICA) que suivant courrier du 28 mai 2019, la CNS a informé le salarié qu'il avait été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 1er juin 2019 et que dès lors son droit à l'indemnité pécuniaire était supprimé à partir de cette même date.

Le requérant invoquant en l'espèce tant un motif ancien (salaires impayés, dont le plus récent remonte au mois de janvier 2019) que des motifs récents qui seuls se situent dans la période d'un mois ayant précédé sa démission, le tribunal décide d'analyser d'abord les comportements que le salarié explique avoir constaté au courant des mois de juillet 2019 (désaffiliation du requérant) et d'août 2019 (déclarations de l'employeur à son égard le 1er août 2019).

Il résulte ainsi des pièces de la société défenderesse (pièce n°8 de Maître Admir PUCURICA) que suivant courrier du 12 juillet 2019, le salarié s'est vu informer par le Centre Commun de la Sécurité Sociale qu'il avait été désaffilié avec effet au 31 mai 2019.

PERSONNE1.) n'a toutefois pas établi que cette désaffiliation soit imputable à l'employeur.

Il résulte au contraire du prédit courrier que le salarié – ci-avant informé par la CNS du fait qu'il n'avait plus droit à partir du 1er juin 2019 à l'indemnité pécuniaire de maladie mais qui admet n'avoir repris son travail qu'à partir 1er août 2019 – a vu son affiliation clôturée au 31 mai 2019 au motif que les conditions d'une affiliation obligatoire n'étaient plus remplies, le Centre Commun de la Sécurité Sociale ayant d'office retenu que le requérant n'exerçait plus son activité professionnelle et que la CNS lui refusait l'indemnisation de ses périodes d'incapacité de travail.

La désaffiliation invoquée n'étant dès lors pas imputable à l'employeur, elle ne saurait constituer un motif de nature à pouvoir justifier la démission.

PERSONNE1.) reproche encore à l'employeur de lui avoir déclaré, en date du 1er août 2019, qu'il ne faisait plus partie de l'effectif de la société.

A l'appui de son argumentation, le requérant renvoie à deux attestations testimoniales.

Il résulte ainsi de l'attestation MORET (pièce n°3 de la farde I de Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA) qu'en date du 1er août 2019, soit le jour de sa reprise de travail, le témoin certificateur a accompagné le salarié au siège de l'employeur où l'épouse du gérant « *a appelé le patron et (…) il a dit qu'il a pas de travail pour PERSONNE1.) et que PERSONNE1.) fait plus parti de la société* ».

Il résulte encore de l'attestation HUSOVIC (pièce n°3 de cette même farde de pièces) que « *le 1er août 2019, j'étais (en) visite chez PERSONNE1.). Ce moment, le patron de SOCIETE1.) a appelé, disant que PERSONNE1.) ne peut plus venir à sa maison et qu'il y a plus de travail pour lui. Il a interdit que PERSONNE1.) vient dans la société (…)* ».

Or, le salarié n'a pas allégué avoir fait l'objet d'un licenciement oral.

Le tribunal considère par ailleurs que la seule circonstance que l'employeur lui a déclaré qu'il ne faisait plus partie des effectifs de la société ne constitue pas, au vu des circonstances particulières de l'espèce, un motif suffisant pour justifier sa démission avec effet immédiat, l'employeur ayant pu considérer – certes à tort – que suite à la désaffiliation d'office de son salarié, le contrat avait été résilié.

Le tribunal constate finalement que la démission est intervenue dès lendemain de la réception, en date du 8 août 2019, d'une mise en demeure du 7 août 2019 (pièce n°11 de Maître Admir PUCURICA) aux termes de laquelle l'employeur s'est vu informer que le salarié se trouvait à sa disposition pour reprendre le travail.

En démissionnant dès le 9 août 2019, le salarié n'a dès lors pas laissé le temps à l'employeur de reconsidérer sa position.

En ce qui concerne le motif tiré du non-paiement des salaires des mois d'août 2018 à janvier 2019, le tribunal considère qu'à supposer même que lesdits salaires soient dus - et bien qu'il soit admis que l'obligation de payer une rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et que le manquement répété de ce dernier de payer le salaire est de nature à justifier une démission pour faute grave - le requérant n'a pas démissionné endéans le délai d'un mois de l'échéance du dernier salaire revendiqué.

Il s'est au contraire montré d'accord à signer un nouveau contrat de travail avec le même employeur et il n'a jamais ni réclamé ses salaires, ni envoyé de mise en demeure avant celle du 7 août 2019 réceptionnée par l'employeur la veille seulement de la démission avec effet immédiat.

Il découle de tout ce qui précède que - s'il est de jurisprudence constante qu'en cas de pluralité de motifs invoqués à l'appui d'une démission avec effet immédiat, il n'est pas requis que chacun d'entre eux soit en lui-même suffisamment réel et sérieux et qu'il appartient aux juridictions du travail de faire une appréciation globale de l'ensemble des faits afin de conclure le cas échéant à l'existence d'une faute grave dans le chef de l'employeur - tel n'est cependant pas le cas en l'espèce, le requérant n'ayant pas établi l'existence de faits qui, pris dans leur ensemble, seraient susceptibles de constituer dans le chef de l'employeur une faute d'une gravité suffisante pour justifier sa démission avec effet immédiat.

La démission du 9 août 2019 n'étant dès lors pas justifiée, PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement ni d'une indemnité compensatoire de préavis, ni de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral de sorte qu'il y a lieu de le débouter de ses demandes.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclame de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité compensatoire de 4.142,20 € pour le préavis non respecté par le requérant.

Aux termes de l'article L.124-6, alinéa 1er du Code du travail :

« *La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

Il résulte encore de l'article L.124-4, alinéa 2 que « *en cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 124-3* ».

Il découle de ce qui précède qu'au vu de son ancienneté (moins de cinq ans), le salarié aurait dû respecter un préavis d'un mois.

La demande reconventionnelle de la société défenderesses n'est dès lors à déclarer fondée qu'à concurrence de la somme de (4.142,20 : 2 =) 2.071,10 €.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame la somme de (5,5 x 1.998,59 =) 10.992,24 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 15 août 2018 au 31 janvier 2019.

La société défenderesse conteste être redevable de cette somme, le contrat de travail initial n'ayant jamais reçu d'exécution et le salarié n'ayant commencé à travailler qu'à partir du 1er février 2019.

Aux termes de l'article L.121-4 (1) du Code du travail :

« *Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par l'employeur par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié* ».

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal qu'aux termes d'une première convention intitulée « Contrat de travail à durée indéterminée », signée par les parties en date du 26 juillet 2018, le salarié est entré aux services de l'employeur avec effet au 15 août 2018.

Les parties ont fixé la durée de travail hebdomadaire normale à 40 heures, l'horaire de travail ayant été fixé les jours de la semaine de 08.00 à 12.00 heures et de 13.00 à 17.00 heures et la rémunération initiale ayant été fixée à 1.998,59 €, soit le montant invoqué par le requérant à titre de base de calcul.

Ladite convention contient encore tous les éléments habituels d'un contrat de travail en bonne et due forme et notamment les dispositions concernant le congé annuel et les obligations du salarié en cas de maladie ainsi qu'à l'occasion de l'exécution de son travail.

Les parties n'ont pas complété le paragraphe dudit contrat relatif aux clauses dérogatoires ou complémentaires et il ne résulte pas dudit document que l'intention des parties ait été de soumettre ladite convention à une condition suspensive ou que celle-ci ne soit à considérer que comme simple promesse d'embauche.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence que le salarié est présumé avoir effectué son travail, de sorte qu'il il appartient à l'employeur de prouver que le salarié n'a pas travaillé.

Or, l'absence de prestations invoquée par la société défenderesse ne saurait se déduire ni des inscriptions figurant sur les fiches de salaire en ce qui concerne notamment la date d'entrée, celles-ci ayant été établies de manière unilatérale par de l'employeur, ni du fait que lesdites fiches n'ont jamais été contestées par le salarié, ce dernier n'ayant aucune obligation légale de contester contre l'émission de fiches de salaires erronées.

Les fiches en question sont par ailleurs contredites par les attestations testimoniales versées par PERSONNE1.), alors qu'il en résulte qu'il se trouvait sur les chantiers, qu'il circulait à bord de la camionnette de l'entreprise et qu'il se déplaçait auprès des clients de l'employeur dès le mois d'août 2018.

Au vu de la position contradictoire des parties et des éléments d'ores et déjà à disposition du tribunal, il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de la société défenderesse tendant à une comparution personnelle des parties, aucun résultat n'étant à escompter d'une telle mesure.

Les déclarations de l'employeur étant restées au stade de pure allégation, la demande du requérant est dès lors à déclarer fondée dans son principe.

En ce qui concerne le montant, il résulte du contrat de travail du 26 juillet 2018 ainsi que du décompte versé par le requérant à l'audience que les parties ont convenu d'un salaire mensuel de 1.998,59 €.

Or, suite à l'adaptation de l'indice à partir du 1er août 2018, le salaire social minimum est passé de 1.998,59 € (indice 799,54) à 2.048,54 € (indice 814,40).

Le salaire social minimum mensuel a encore augmenté à 2.089,75 (indice 814,40) à partir du 1er janvier 2019.

PERSONNE1.) aurait dès lors pu prétendre, pour la période du 15 août 2018 au 31 janvier 2019, à un salaire de [(4,5 x 2.048,54) + 2.089,75 =] 11.308,18 €.

Le requérant n'ayant demandé qu'un montant de 10.992,24 € et le tribunal ne pouvant lui accorder un montant plus élevé sous peine de statuer *ultra petita*, il convient de faire droit à la demande pour le montant tel que réclamé.

Quant aux congés non pris :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'une indemnité de 2.489,98 € correspondant à une année (soit 26 jours ou 208 heures) de congé non pris.

L'employeur conclut au débouté de cette demande, le salarié n'ayant pas produit de documents de nature à confirmer ses prétentions.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.233-1 du Code du travail, tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

Le salarié peut dès lors prétendre à un tel congé à partir du 15 août 2018, date de son embauche, jusqu'au 9 août 2019, date de sa démission.

Il y a encore lieu de rappeler que la charge de la preuve de la prise du congé incombe à l'employeur, ce dernier étant obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse conclut au débouté de la demande au motif que le salarié n'aurait pas versé de pièces probantes.

Il n'y a pas pour autant lieu d'entériner telle quelle la demande du requérant, ce dernier n'ayant pas tenu compte de la circonstance que jusqu'au 31 décembre 2018, les dispositions d'ordre public de l'article L.233-4 ne prévoyaient qu'un congé légal annuel de 25 jours.

Ce congé a d'ailleurs été repris dans le contrat de travail initial, les parties n'ayant convenu d'un congé de 26 jours que dans le second contrat de travail avec prise d'effet au 1er février 2019.

D'après l'article L.233-7 du Code du travail :

« *Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers ».

PERSONNE1.) peut dès lors prétendre - pour la période du 15 août 2018 au 31 décembre 2018, qui comporte cinq mois de travail entiers au sens de l'article précité - à (25 : 12 x 5 =) 10,42 jours de congé.

Aux termes de l'article 1er de la loi du 25 avril 2019, entrée en vigueur dès le 1er janvier 2019, le congé légal annuel des salariés a été porté à 26 jours.

Le requérant peut dès lors prétendre à un congé annuel de 26 jours dès le 1er janvier 2019, même si les parties n'ont convenu de ce congé augmenté qu'à partir du 1er février 2019.

D'après l'article L.233-12 du Code du travail :

« *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

(…) ».

PERSONNE1.) peut dès lors prétendre - pour la période du 1er janvier 2019 au 9 août 2019, qui comporte sept mois de travail entiers au sens de l'article L.233-12 précité - à (26 : 12 x 7 =) 15,17 jours de congé.

A défaut d'autres arguments, il y a dès lors lieu de retenir que tout au long de la relation contractuelle, le requérant a cumulé (10,42 + 15,17 =) 25,59 jours ou 204,72 heures de congé

La société défenderesse n'ayant fait état d'aucune prise de congé en cours de contrat, le requérant disposait dès lors à la fin du contrat de travail d'un solde de 204,72 heures de congé non pris.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 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* ».

La demande du requérant est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant de (204,72 x 11,9717 =) 2.450,85 € bruts.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte que sa demande est également à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la pure la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative aux arriérés de salaire ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualités, partie intervenante ;

déclare la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 9 août 2019 non fondée ;

dit ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel en moral non fondées ;

en déboute ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 2.071,10 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. la somme de 2.071,10 € ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 10.992,24 € ;

dit sa demande relative aux congés non pris fondée à concurrence du montant de 2.450,85 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (10.992,24 + 2.450,85 =) 13.443,09 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 12 août 2019, jusqu'à solde ;

dit les demandes respectives des parties demanderesse et défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non-fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution ;

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

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.