Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire a été accordée à PERSONNE1.) suivant décision du Délégué du Bâtonnier du 14 juin 2024

Répertoire n° 1436/2025
E-TRAV-68/24

Audience publique du 2 juin 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-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Stefan SCHMUCK, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à 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 Julien VIERTEL, en remplacement de Maître Paulo FELIX, 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,

- partie intervenante - faisant défaut à l'audience du 28 avril 2025.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 23 avril 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 1er octobre 2024.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 avril 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 28 avril 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 23 avril 2024, 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 les sommes de :

- Salaires pendant le préavis : 4.952,08 €
- Congés non pris : 2.624,83 €

soit en tout 7.576,91 € bruts avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore la communication, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois d'août 2023, de septembre 2023 et d'octobre 2023, de ses certificats de travail et de rémunération ainsi que de l'attestation patronale.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € 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, PERSONNE1.) demanda la convocation 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, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 28 avril 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) réclama encore la communication de ses fiches de salaire des mois de juin 2023 et de juillet 2023.

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 une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, ne se présenta pas à ladite audience afin de faire valoir d'éventuelles revendications. La convocation à l'audience ayant été valablement remise à un membre de ladite agence, il y a lieu de statuer par un jugement réputé contradictoire à son égard conformément aux dispositions de l'article 79, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet du 1er janvier 2023, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « pizzaiolo », les parties ayant convenu d'un salaire mensuel de 2.387,41 € à l'indice 905,07.

Il estime qu'au vu des indexations salariales d'avril 2023 et de septembre 2023, son salaire s'élevait à :

- 2.430,46 € (indice 921,40) à partir du 1er avril 2023
- 2.491,23 € (indice 944,43) à partir du 1er septembre 2023.

Le requérant fait ensuite valoir que par décision du 12 juillet 2023, la Commission mixte de reclassement a refusé de procéder à son reclassement interne et externe.

Il fait finalement valoir que suivant courrier patronal du 14 août 2023, il s'est vu licencier avec un préavis du 15 août 2023 au 14 octobre 2023, le requérant ayant été dispensé par l'employeur de prester la durée de préavis « *non couverte par la prise de congés* ».

Le licenciement ayant été opéré avec effet au 14 octobre 2023, le requérant estime pourvoir prétendre à ses salaires jusqu'à cette date.

Il conteste toute cessation anticipée de son contrat de travail pour cause d'inaptitude au moment de son embauche, le certificat médical versé par l'employeur ayant été établi dans le cadre de la procédure de reclassement et ne constituant dès lors pas une déclaration d'inaptitude à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche conformément à l'article L.326-1 du Code du travail.

Au vu de l'évolution sus-indiquée de son salaire, le requérant réclame partant le paiement d'un montant de 4.952,08 €, soit :

- 2.430,46 x 0,5 mois = 1.215,23 € pour la période du 14 au 31 août 2023
- 2.491,23 x 1,5 mois = 3.736,85 € pour la période du 1er septembre 2023 au 14 octobre 2023.

PERSONNE1.) reproche ensuite à l'employeur de ne pas avoir procédé à l'indemnisation du congé non pris.

S'il admet ne pas avoir travaillé pendant le préavis en raison de la dispense accordée par l'employeur, il conteste toutefois tout accord avec une prise de congé pendant ledit préavis. Il explique par ailleurs ne pas avoir pu vérifier la situation afférente, l'employeur ne lui ayant plus communiquée de fiches de salaire pour la période litigieuse.

Le requérant réclame dès lors le paiement d'un montant de [10,5 mois x 2,17 jours x 8 heures x (2.491,23 / 173) =] 2.624,83 € à titre d'indemnité pour le congé non pris.

PERSONNE1.) reproche finalement à l'employeur de ne pas lui avoir remis ses fiches de salaire des mois de juin 2023 à octobre 2023, son certificat de travail, son certificat de rémunération ainsi que l'attestation patronale de sorte qu'il demande la régularisation de la situation par la communication des documents en question.

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

Elle conclut *in limine litis* au libellé obscur de la demande, la requête adverse ayant été dirigée contre la « société SOCIETE2.) » et ne permettant dès lors pas d'établir contre quelle société du groupe le salarié entendait agir.

Elle fait plus particulièrement valoir que l'adresse indiquée comme siège de ladite société abrite, outre son propre siège social, une deuxième société du groupe et que le numéro de registre de commerce figurant dans la requête ne correspond pas au sien mais à celui d'une troisième société dénommée SOCIETE3.) qui n'est pas l'employeur.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conclut à l'irrecevabilité de la demande pour les mêmes motifs.

A titre plus subsidiaire, elle estime que le licenciement notifié en date du 14 août 2023 ne saurait avoir d'effets juridiques, le contrat de travail ayant cessé de plein droit dès le 12 juin 2023 suite à la constatation de l'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche conformément aux dispositions de l'article L.326-1 du Code du travail.

Motifs de la décision :

Le moyen tiré du libellé obscur, respectivement de l'irrecevabilité de la demande :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. reproche au requérant de ne pas avoir clairement indiqué dans sa requête contre quelle société il entendait agir et d'avoir indiqué un numéro de registre de commerce erroné.

PERSONNE1.) considère pour sa part que la société défenderesse a bien compris que la requête était dirigée à son encontre. Il reproche encore au groupe d'être responsable de l'amalgame, la société SOCIETE4.) étant ainsi intervenue dans la procédure de reclassement alors qu'elle n'était pas l'employeur. Le requérant excipe encore de la circonstance que le contrat de travail ne comporte aucune indication par rapport à l'immatriculation de l'employeur au registre de commerce. Il fait finalement valoir que les différentes sociétés du groupe ont toutes le même objet social de sorte qu'il en déduit qu'indépendamment de la société visée, celle-ci a manifestement été en mesure d'assurer sa défense.

Le tribunal tient à rappeler qu'aux termes de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile relative aux requêtes à déposer devant les juridictions du travail :

« *La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent (…). Toutes ces prescriptions sont observées à peine de nullité* ».

Cet article ne prévoyant pas l'indication sous peine de nullité du numéro du registre de commerce, ni l'absence d'indication dudit numéro, ni par voie de conséquence l'indication erronée de ce même numéro ne sont susceptibles d'entraîner la nullité de la requête.

En ce qui concerne la dénomination de la société défenderesse, il résulte de la requête introductive d'instance que le requérant y a identifié son employeur comme étant « *la société SOCIETE2.) S.àr.l. établie à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerces et de sociétés sous le numéro NUMERO2.)* ».

Or, il est constant en cause qu'il n'existe pas de société dénommée SOCIETE2.) et qu'à l'adresse indiquée comme étant le siège de l'employeur, seules sont établies les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.).

Il n'a par ailleurs pas été contesté que si la société SOCIETE1.) était l'employeur du requérant pendant la période pour laquelle ce dernier réclame actuellement des arriérés de salaire ainsi que du congé non pris, aucun contrat de travail n'a jamais été conclu entre le requérant et la société SOCIETE4.) même si celle-ci a - pour une raison que le tribunal ignore - été destinataire d'un courrier de la Commission mixte dans le cadre de la procédure de reclassement du requérant.

Il s'ensuit que la requête a été dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) dont les qualités ont été indiquées de manière erronée.

L'indication erronée des qualités de la partie défenderesse n'affecte que la rédaction matérielle de l'acte.

Elle n'est pas sanctionnée d'une nullité d'ordre public et peut donc être couverte par l'article 264, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile (en ce sens : Cour d'appel, 15 juillet 1992, Pas. 29, p. 20 ; Cour d'appel, 14 mai 2008, n° 31777 du rôle : T.A.L., XVIIème chambre, 17 février 2010, n° 123749 du rôle).

Conformément à l'article 264, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile :

« *Aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse* ».

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a été touchée par la convocation à l'audience et elle s'y est présentée pour assurer sa défense.

Elle n'a pas prouvé le grief que lui aurait causé l'indication erronée de ses qualités dans la requête introductive. Elle ne saurait par ailleurs raisonnablement plaider avoir ignoré qu'elle était bien le destinataire de l'acte, la requête faisant référence au contrat de travail qu'elle a signé avec son salarié qui lui réclame des arriérés de salaire et du congé non pris pour la période pendant laquelle il a été à ses services.

L'exception tirée du libellé obscur, respectivement de l'irrecevabilité de la requête introductive dès lors à rejeter de sorte qu'il y a lieu de rectifier dans le jugement les qualités de la société défenderesse.

Quant à la résiliation du contrat de travail :

Les parties sont en désaccord par rapport à la cessation du contrat de travail, le requérant se prévalant d'une résiliation avec effet au 14 octobre 2023 suite à un licenciement du 14 août 2023 alors que l'employeur fait état d'une cessation du contrat de plein droit au 12 juin 2023, date de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche.

La société défenderesse s'étant référé à l'article L.326-1 du Code du travail, il y a lieu de rappeler les dispositions pertinentes en la matière.

Ainsi, aux termes de l'article L. 125-2 du Code du travail :

« Le *contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1* ».

L'article L. 326-1 dispose de son côté que :

« *Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.*

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

(…)

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage ».

En l'espèce, il résulte des documents communiqués par l'employeur que suivant avis du 12 juin 2023 intitulé « *Avis pour la Commission mixte concernant le reclassement professionnel interne ou externe* », le médecin du travail du Service de Santé au Travail Multisectoriel a constaté une incapacité/inaptitude définitive du salarié aux tâches découlant de son dernier poste de travail.

Il résulte encore dudit avis que le salarié n'a pas été soumis à un examen médical d'embauche pour ce poste.

Suivant décision du 12 juillet 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé, dans sa séance du 30 juin 2023, de refuser le reclassement professionnel du salarié au motif que ce dernier ne pouvait se prévaloir d'une ancienneté d'au moins trois ans et qu'il ne possédait pas de certificat d'aptitude au dernier poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce poste de travail.

En effet, aux termes de l'article L.551-1 (1), alinéa 2 du Code du travail, les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail.

Il résulte dès lors des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que contrairement aux allégations de l'employeur, l'avis du médecin du travail du 12 juin 2023 ne s'inscrit pas dans le cadre d'un examen médical d'embauche auquel l'employeur aurait dû soumettre le salarié, un tel examen n'ayant jamais eu lieu.

Le moyen tiré de la cessation de plein droit du contrat de travail sur base de l'article L.326-1 du Code du travail est partant à rejeter.

C'est dès lors le licenciement du 14 août 2023 qui a entrainé, avec effet au 14 octobre 2023, la résiliation de la relation de travail ayant existée entre parties.

<u>Quant aux arriérés de salaire :</u>

PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas avoir payé les salaires jusqu'à la fin du contrat malgré la dispense de travail accordée pendant le préavis. Il réclame à ce titre le paiement d'un montant de 4.952,08 €.

La société défenderesse n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf à contester le maintien de la relation de travail au-delà du 12 juin 2023, date de l'examen médical dont il a été question ci-dessus.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-9 (1) du Code du travail :

« *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.*

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. (…) ».

Dans la mesure où d'après la lettre de licenciement le salarié a été « *dispensé de prester la durée de la période de préavis non couverte par la prise de congés* », PERSONNE1.) peut dès lors prétendre au paiement de son salaire jusqu'à la fin de son préavis, c'est-à-dire jusqu'au 14 octobre 2023.

Le requérant se prévaut à cet égard d'un salaire mensuel de 2.430,46 € (indice 921,40), respectivement de 2.491,23 € (indice 944,43).

Le tribunal constate sur base du contrat de travail du 1er janvier 2023 que les parties ont convenu d'une rémunération mensuelle brute de 2.387,41 €, soit un montant correspondant sensiblement au salaire social minimum de l'époque (soit 2.387,40 €).

L'indice applicable au moment de l'embauche s'étant élevé à 877,01, c'est à tort que les parties se sont référées à un indice de 905,07 points.

Au vu de l'évolution de l'indice à partir du 1er janvier 2023, le salaire du requérant aurait dès lors dû augmenter comme suit :

- 2.387,41 € à l'indice 877,01 (au moment de l'embauche)
- 2.447,08 € à l'indice 898,93 (février 2023 et mars 2023)
- 2.508,25 € à l'indice 921,40 (avril 2023 à août 2023)
- 2.570,94 € à l'indice 944,43 (septembre 2023 et octobre 2023).

Pendant la période litigieuse du 15 août 2023 au 14 octobre 2023, PERSONNE1.) aurait dès lors pu prétendre à une rémunération de :

- 2.508,25 x 0,5 = 1.254,13 € pour la période du 15 au 31 août 2023
- 2.570,94 x 1,5 = 3.856,41 € pour la période du 1er septembre 2023 au 14 octobre 2023.

soit en tout la somme de 5.110,54 €.

Le salarié n'ayant réclamé qu'un montant de 4.952,08 € et le tribunal ne pouvant lui accorder plus sous peine de statuer *ultra petita*, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner l'employeur - qui n'a ni prouvé, ni même fait état d'un quelconque paiement - à régler à son ancien salarié le montant de 4.952,08 €.

Quant à l'indemnité de congé :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de [10,5 mois x 2,17 jours x 8 heures x (2.491,23 / 173) =] 2.624,83 € à titre d'indemnité pour le congé non pris.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf à conclure à une cessation du contrat de travail dès le 12 juin 2023.

Le contrat n'ayant été résilié qu'à la fin du préavis accordé par l'employeur, PERSONNE1.) peut prétendre à son congé pour l'intégralité de la durée du contrat de travail, c'est-à-dire du 1er janvier 2023 au 14 octobre 2023 ce qui correspond à une période de 9,5 mois (et non 10,5 mois tel que revendiqué par le requérant).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, le requérant peut dès lors prétendre à une indemnité correspondant à (9,5 mois x 2,17 jours x 8 heures =) 164,92 heures de congé non pris, soit un montant de (164,92 x 2.570,94 : 173 =) 2.450,86 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant aux documents sociaux :

Le requérant réclame finalement la remise de certains documents.

L'employeur n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

- Les fiches de salaire :

Aux termes de l'article L.125-7 du Code du travail, 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.

La société défenderesse n'ayant pas prouvé avoir respecté les termes de la loi, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à lui remettre ses fiches de salaire pour les mois de juin 2023 à octobre 2023.

- Le certificat de travail :

L'employeur doit encore, aux termes de l'article L. 125-6 du Code du travail, délivrer à son ancien salarié qui le demande « *(…) un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat* ».

En l'espèce, il résulte du certificat de travail du 11 septembre 2023 que l'employeur y a erronément indiqué la date du 12 juillet 2023 (date de la décision de refus de la Commission mixte de reclassement) comme date de la fin du contrat de travail.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande du requérant et de condamner la société défenderesse à remettre un certificat de travail rectifié.

- Le certificat de rémunération :

En application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, l'employeur doit encore délivrer à son salarié un certificat de salaire.

Comme la société défenderesse n'a pas établi avoir respecté ladite obligation, il y a lieu de faire droit à la demande afférente et de la condamner à régulariser la situation.

- L'attestation patronale :

L'article L. 521-10 (2) du Code du travail prévoit que : « *Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

Il est admis qu'à l'occasion de sa demande de chômage, le demandeur d'emploi doit fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale U1 qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

L'employeur n'ayant pas prouvé la remise de cette attestation, la demande est à déclarer fondée.

Afin de garantir l'exécution des prédites condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

<u>Quant aux indemnités de procédure :</u>

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 n'y a pas lieu de faire droit à sa demande relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait pas non plus aboutir dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 entre les parties demanderesse et défenderesse, par jugement réputé contradictoire à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et en premier ressort ;**

reçoit la requête en la pure forme ;

rejette le moyen tiré du libellé obscur et de l'irrecevabilité ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande relative aux fiches de salaire ;

dit que le contrat de travail n'a été résilié qu'avec effet au 14 octobre 2023, date de la fin du préavis accordé par l'employeur ;

dit la demande en paiement des salaires dus pendant le préavis fondée pour le montant de 4.952,08 € bruts ;

dit la demande relative aux congés non pris fondée à concurrence du montant de 2.450,86 € bruts ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (4.952,08 + 2.450,86 =) 7.402,94 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 23 avril 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande en communication des documents sociaux fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire des mois de juin 2023, de juillet 2023, d'août 2023, de septembre 2023 et d'octobre 2023, ainsi que son certificat de travail, son certificat de rémunération et son attestation patronale endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par document et par jour de retard, limité au montant de 500 € par document ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties demanderesse et défenderesse sur cette base légale non fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du présent 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.