Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2561/2025
E-TRAV-108/24

Audience publique du 4 novembre 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 F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à Differdange,

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 Mourad SEBKI, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 juin 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 2 juillet 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 novembre 2024.

Suite à quatre remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 octobre 2025.

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

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 juin 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)), 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 son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 6.383,70 €
- Préjudice matériel : 15.959,25 €
- Préjudice moral : 10.000,00 €
- Arriérés de salaire : 4.851,35 €
- Congés non pris : 2.526,91 €

soit en tout 39.721,21 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points dans un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

Le requérant demanda ensuite la rectification, sous peine d'astreinte, de l'ensemble de ses fiches de salaire des années 2022 et 2023.

Il réclama finalement le paiement d'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.

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

A l'audience publique du 6 octobre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative au congé non pris.

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 à plein temps du 16 avril 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « soudeur », le requérant ayant toutefois commencé à travailler pour l'employeur dès le 18 décembre 2021.

Il fait valoir que suivant courrier du 4 janvier 2024 posté à 11.46 heures, il s'est vu licencier avec effet immédiat pour faute grave, l'employeur lui reprochant d'avoir commis un abandon de poste au courant de ladite matinée.

PERSONNE1.) conteste tout abandon de poste, le salarié s'étant présenté à son lieu de travail mais ayant informé l'employeur qu'il ne se sentait pas bien et qu'il allait consulter un médecin.

Le requérant en déduit qu'au moment de la notification du licenciement du même jour, l'employeur avait connaissance de son état de santé, le certificat médical du 4 janvier 2024 lui ayant par ailleurs été remis dès le 5 janvier 2024.

Il en déduit encore qu'il n'y pas abandon de poste mais bien absence justifiée par son état de santé.

PERSONNE1.) explique dès avoir protesté contre son congédiement suivant courrier du 29 février 2024, la résiliation de son contrat de travail étant abusive :

- principalement pour avoir été notifiée en période de protection contre le licenciement, partant en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail,

- subsidiairement pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux, l'employeur ayant procédé au licenciement sur le champ sans même attendre le lendemain pour vérifier la remise éventuelle d'un certificat médical d'incapacité de travail.

A l'appui de son argumentation, le requérant renvoie aux pièces adverses, à savoir une attestation testimoniale PERSONNE2.) ainsi qu'un courrier du 8 mars 2024 envoyé par l'employeur à l'OGB-L. Il considère que lesdites pièces sont de nature à confirmer le déroulement des faits du 4 janvier 2024.

A titre subsidiaire, il demande l'audition du témoin PERSONNE2.).

A titre plus subsidiaire, il demande une comparution personnelle des parties.

Considérant dès lors le licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à (2 mois x 173 h x 18,45 =) 6.383,70 €.

Il réclame encore un montant de (5 mois x 173 h x 18,45 =) 15.959,25 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre le 1er janvier 2024 et le 1er juin 2024, le salarié expliquant n'avoir disposé d'aucune ressource financière pendant ladite période.

A cet égard, il précise qu'en raison de son incapacité de travail continue jusqu'au 6 août 2024, il n'a pas pu recommencer à travailler, ni déposer de demande en indemnisation auprès du Pôle Emploi.

Le requérant conclut encore à l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 10.000 €. Il fait en effet valoir que le congédiement lui a causé des souffrances psychologiques, dûment attestés par certificats médicaux.

PERSONNE1.) reproche finalement à l'employeur de ne pas lui payé l'intégralité des salaires dus.

Il explique ainsi que l'examen des fiches de salaire des années 2022 et 2023 permet de constater l'existence d'heures manquantes (par rapport aux heures normales) ainsi que le non-paiement de « congés sans solde » que le requérant affirme pourtant ne jamais avoir demandés.

Se basant sur un décompte figurant parmi les pièces, il réclame ainsi la somme de 4.851,35 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois de janvier 2022 à juin 2022, d'août 2022, d'octobre 2022 à décembre 2022, de février 2023 à avril 2023, de juin 2023 ainsi que de décembre 2023.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conteste tout d'abord les certificats médicaux se prononçant sur les origines des incapacités de travail du salarié, lesdites documents ne faisant que reprendre les déclarations du requérant lui-même.

Elle conteste ensuite, en ce qui concerne le licenciement, le déroulement des faits tels qu'exposés par le requérant.

La société défenderesse offre ainsi en preuve par l'audition des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) :

« *que le 04 janvier 2024, aux alentours de 8h00, sans préjudice quant à l'heure exacte, mais en tout état de cause au cours de la matinée, le Sieur PERSONNE1.) s'est présenté sur son lieu de travail à ADRESSE3.) (Chantier SOCIETE2.) pour y prendre l'ensemble de ses affaires et a consécutivement abandonné son poste de travail sans aucune raison, puis s'est rendu l'après midi du même jour chez un médecin pour y obtenir un certificat d'incapacité de travail* ».

Elle considère que ces faits se trouvent confirmés par les attestations testimoniales établies par lesdits témoins.

Elle fait encore valoir que ces mêmes témoins attestent qu'au moment de récupérer ses affaires sur le chantier, le salarié a annoncé son départ pour un autre employeur en déclarant qu'il ne souhaitait plus travailler et qu'il allait voir un médecin pour se prémunir contre un éventuel licenciement.

La société défenderesse en déduit qu'on ne se trouve pas en face d'un salarié malade, mais d'un salarié qui a délibérément abandonné son poste de travail pour organiser son départ.

L'employeur considère qu'un tel comportement, tout comme les déclarations du salarié au moment de son départ, sont constitutifs d'une faute grave.

Il précise encore que le comportement du 4 janvier 2024 n'est que l'incident qui a fait déborder le vase, le requérant ayant été absent à d'innombrables reprises pour cause de maladie et lesdites absences à répétition ayant profondément désorganisé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il fait finalement valoir qu'en abandonnant son poste en date du 4 janvier 2024, le salarié à non seulement désorganisé le chantier auquel il était affecté mais qu'il a encore exposé l'employeur aux critiques et à l'insatisfaction du client.

Dans ces circonstances, la société défenderesse estime avoir légitimement pu procéder à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Elle estime finalement qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir attendu le lendemain, le salarié n'ayant pas mérité - en raison de ses absences antérieures - qu'on lui accorde pareille faveur.

La société SOCIETE1.) S.à r.l. conteste ensuite l'existence d'arriérés de salaire.

Elle explique que suite à la réception de le lettre de réclamation de l'OGB-L concernant les salaires des mois de septembre et de décembre 2023, elle a justifié toutes les différences suivant un courrier de réponse du 6 mars 2024. La société défenderesse fait ainsi valoir :

- par rapport au mois de septembre 2023, qu'elle a informé le syndicat que le salarié avait travaillé 19 jours (152 heures), qu'il avait été en congé le 1er du mois et qu'il n'était pas venu travailler le 29 septembre 2023 sans toutefois avoir pris congé, la fiche de salaire indiquant dès lors à juste titre qu'il avait été absent le jour en question ;

- par rapport au mois de décembre 2023, que le salarié disposait d'un certificat de maladie à partir du 21 décembre 2023 qui avait toutefois été refusé par la CNS, l'employeur ayant dès lors été obligé d'établir la fiche de salaire sans tenir compte de ladite maladie et en indiquant comme absences les autres jours pendant lesquels il n'est pas venu travailler et pour lesquels il ne saurait dès lors prétendre à une rémunération.

Elle en déduit par ailleurs que le requérant est loin d'être un salarié consciencieux, ses absences répétées s'étant accumulées jusqu'à son abandon de poste du 4 janvier 2024.

La société SOCIETE1.) S.à r.l. explique finalement que toutes les fiches de salaire ont été mises à jour pour être communiquées parmi ses pièces, la demande en rectification étant dès lors à son tour à rejeter.

Motifs de la décision :

Il résulte des pièces communiquées en cause que suivant contrat de travail à durée déterminée du 8 novembre 2021, renouvelé le 17 décembre 2021, PERSONNE1.) s'est vu embaucher par la société défenderesse en qualité de « soudeur » pendant la période du 8 novembre 2021 au 15 avril 2022.

Ladite relation de travail a été maintenue au-delà de cette date suite à la signature d'un nouveau contrat de travail - à durée indéterminée - du 16 avril 2022.

Suivant courrier recommandé du 4 janvier 2024 notifié à 11.46 heures, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat du salarié dans les termes suivants :

« *Monsieur PERSONNE1.),*

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour faute grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 16 avril 2022.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Vous avez pris vos affaires et vous avez abandonné votre poste de travail ce matin le 4 janvier 2024.

Votre comportement est constitutif d'une faute grave de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail de sorte que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement avec effet immédiat conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur PERSONNE1.), l'expression de mes salutations distinguées ».

La protection contre le licenciement :

Le requérant considère son licenciement comme étant abusif pour avoir été notifié pendant son incapacité de travail dûment communiquée à l'employeur.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« *(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Afin de pouvoir invoquer la protection contre le licenciement prévue au paragraphe (3) du prédit article, le salarié licencié doit tout d'abord être malade.

Il doit encore informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit finalement, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail ou de sa prolongation un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

L'employeur, averti ou non de l'état d'incapacité de travail du salarié, recouvre le droit de licencier, si le salarié ne lui a pas remis un certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence ou de sa prolongation (cf. : Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26985 du rôle).

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il y a finalement lieu de rappeler qu'il appartient au salarié qui invoque les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

Dans la mesure où le licenciement a été notifié dès le premier jour de l'absence et que le requérant admet que son certificat médical n'a été soumis à l'employeur que suite audit licenciement, il lui appartient de prouver qu'il a informé l'employeur de son état de santé avant le licenciement.

PERSONNE1.) invoque à titre de preuve les deux attestations testimoniales versées par l'employeur.

Ce dernier se base sur ces mêmes attestations pour conclure à une absence de maladie, le requérant ayant déclaré se rendre chez le médecin non pas parce qu'il était malade mais parce qu'il voulait se prémunir contre un éventuel licenciement.

Il résulte en effet de l'attestation testimoniale PERSONNE3.) qu'en date du 4 janvier 2024, le requérant « *s'est présenté à 8.00 heure sur le site et a récupéré ses affaires devant ses collegues en annonçant sont départ, affirmant qu'il ne souhaitait (…) plus travailler et qu'il allait voir un medecin pour se proteger d'un eventuel licenciement* ».

Il y a lieu de rappeler que la preuve de la maladie est généralement rapportée par la production de certificats médicaux qui n'établissent cependant qu'une présomption simple.

La force probante desdits certificats peut être combattue par tous moyens par l'employeur qui prétend que l'attestation d'incapacité de travail du salarié ne correspond pas à la réalité. Ainsi, l'employeur peut demander à son salarié de se soumettre, même pendant la durée de maladie alléguée et justifiée par des certificats médicaux, à une visite médicale supplémentaire destinée à vérifier l'incapacité de travail invoquée.

En l'espèce, il résulte d'un certificat médical du 4 janvier 2024 que le salarié était bien malade.

L'employeur n'ayant pas convoqué le salarié à un contre-examen mais ayant procédé à son licenciement, il n'a pas renversé la présomption d'incapacité de travail découlant du prédit certificat.

Cette présomption n'est pas non plus renversée par la circonstance que le salarié aurait déclaré vouloir se rendre chez le médecin pour se prémunir contre un éventuel licenciement, ni par la circonstance - offerte en preuve – que le salarié aurait récupéré toutes ses affaires avant de quitter le chantier, ce point de l'offre de preuve étant dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

C'est partant à tort que la société défenderesse prétend que le salarié n'aurait pas été malade.

Encore faut-il, pour donner lieu à application des dispositions protectrices invoquées, que l'employeur soit informé de la maladie dont le salarié souffre.

Or, aucune des attestations testimoniales versées n'est de nature à confirmer que le salarié aurait informé son employeur qu'il était malade, le témoin PERSONNE3.) affirmant que PERSONNE1.) aurait déclaré vouloir se rendre chez son médecin pour se protéger contre un éventuel licenciement et le témoin PERSONNE2.) affirmant qu'il aurait déclaré se rendre chez le médecin, sans autre précision.

PERSONNE1.) demande encore l'audition d'PERSONNE2.) en tant que témoin.

Aux termes de l'article 422 du Nouveau code de procédure civile, « *la partie qui demande une enquête doit préciser les faits dont elle entend rapporter la preuve* ».

Le requérant n'ayant pas indiqué les faits sur lesquels il demande à voir entendre le témoin, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande.

Il n'y a pas non plus lieu d'ordonner de comparution personnelle des parties, aucun résultat n'étant à escompter d'une telle mesure au vu des positions contraires adoptées de part et d'autre.

PERSONNE1.) n'ayant dès lors pas prouvé avoir informé son employeur de son état de santé avant son licenciement, il ne saurait se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Quant à la précision des motifs :

En vertu de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

La lettre de licenciement fixant les termes du débat devant les juridictions et étant dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne saurait par ailleurs être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l’espèce, il résulte de la lettre de licenciement que l’employeur reproche au salarié d’avoir abandonné son poste de travail au courant de la matinée du 4 janvier 2024.

Si ce motif a été énoncé avec une précision suffisante, il ne résulte en revanche pas du courrier de licenciement que la société entendait reprocher au salarié d’avoir annoncé qu’il voulait travailler ailleurs.

Les motifs invoqués à l’appui du congédiement ne font par ailleurs pas état de l’absentéisme habituel pour raisons de santé que l’employeur a invoqué à l’audience.

Ces deux derniers reproches étant dès lors à qualifier de nouveaux, il n’y a pas lieu d’en tenir compte dans l’appréciation du bien-fondé du licenciement.

Quant à la réalité et au sérieux des motifs :

Aux termes de l’article L.124-11 (3) du Code de travail :

« *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l’employeur* ».

Si la preuve de la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs incombe dès lors en principe à la société défenderesse, il y a toutefois lieu de rappeler que la preuve du caractère justifié d’une absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l’espèce, il est constant en cause qu’en date du 4 janvier 2024, le salarié s’est rendu sur son lieu de travail avant de quitter le chantier pour se rendre, le même jour, auprès de son médecin.

Ces faits étant avérés et non contestés, l’offre de preuve formulée par l’employeur est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il résulte encore du dossier que le salarié s’est vu remettre un premier certificat médical couvrant la période du 4 janvier 2024 au 24 janvier 2024, prolongée jusqu’au 20 février 2024, et qu’il a ensuite fait l’objet de diverses prolongations de la part d’un médecin psychiatre jusqu’au 5 août 2024.

S’il est vrai que le salarié n’a pas établi avoir informé la société employeuse de sa maladie, il convient toutefois de rappeler qu’il est admis en jurisprudence que l’inexécution par le salarié de son obligation d’informer l’employeur le jour même de l’empêchement ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l’existence d’un motif grave suivant les critères prévus par la loi (en ce sens : Cour d’appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle).

En vertu de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est par ailleurs admis que dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, le salarié ne s'est pas vu reprocher d'antécédents.

Le tribunal constate par ailleurs qu'il résulte de l'attestation PERSONNE2.) que le salarié, loin de rester inactif, a confirmé au témoin vers 11.30 heures (soit quinze minutes avant le licenciement) qu'il allait se rendre chez son médecin et il a fait remettre son certificat d'incapacité de travail dès le lendemain 5 janvier 2024, ce que l'employeur n'a pas contesté.

Au vu de ces circonstances, le tribunal considère que - si l'omission du salarié d'informer spontanément son employeur de son état de santé au moment de son départ du chantier est certes fautive - elle ne revêt toutefois pas en l'espèce une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

L'employeur ayant agi de manière intempestive en reprochant au salarié le jour même un « abandon de poste » alors qu'il savait qu'il allait se rendre chez un médecin, le congédiement du 4 janvier 2024 constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de le déclarer abusif.

<u>Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :</u>

PERSONNE1.) réclame un montant de (2 mois x 173 x 18,45 =) 6.383,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La société SOCIETE1.) n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Conformément à l'article L.124-6 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.

Au vu de l'ancienneté du salarié (moins de cinq ans), ce dernier peut dès lors prétendre à une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il convient de faire droit à la demande et de condamner la société défenderesse à payer au requérant une indemnité de préavis de 6.383,70 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 15.959,25 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre le 1er janvier 2024 et le 1er juin 2024.

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

Le licenciement n'ayant été notifié que le 4 janvier 2024, le requérant ne saurait prétendre avoir subi un préjudice matériel pendant la période antérieure. Sa demande est dès lors d'ores et déjà à rejeter pour autant qu'elle vise la période du 1er au 4 janvier 2024.

Pour la période postérieure, il convient de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver en emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le requérant admet ne pas avoir recherché de nouvel emploi pendant la période de référence, puisqu'il explique avoir été continuellement malade jusqu'au 5 août 2024.

Au vu des contestations de l'employeur par rapport aux attestations médicales versées par le salarié, ce dernier n'a par ailleurs pas établi de lien de cause à effet entre le licenciement opéré et les incapacités attestées.

La maladie de PERSONNE1.) n'étant dès lors pas opposable, ni imputable à l'employeur, le salarié n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son congédiement.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

En ce qui concerne les dommages et intérêts pour préjudice moral, il est admis que ceux-ci 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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation du contrat de travail et de l'âge du requérant (né en 1974) mais également de la circonstance que ce dernier n'a pas recherché de nouvel emploi, le tribunal décide de limiter l'indemnisation de son préjudice moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) reproche finalement à son ancien employeur de ne pas avoir rémunéré l'intégralité des heures dues. Il fait encore état du non-paiement de congés sans solde qu'il explique ne jamais avoir demandés.

Dans le détail, le requérant réclame ainsi un montant de 4.851,35 € ventilé comme suit :

mois	heures dues	heures payées	différence	salaire horaire	Montant dû
janv-22	168	148,5	19,5	15,6552	305,28 €
févr-22	160	152	8	"	125,24 €
mars-22	184	183	1	"	15,66 €
avr-22	168	156	12	16,0465	192,56 €
mai-22	176	146,5	30,5	"	489,42 €
	+ congé s. solde		48	"	770,23 €
juin-22	176	160,25	15,75	15,5	259,88 €
août-22	184	179,25		"	78,38 €
oct-22	168	144	24	17	408 €
nov-22	176	166,5	9,5	"	161,50 €
déc-22	176	165,5	10,5	"	178,50 €
févr-23	160	157,05	2,95	17,425	51,40 €
mars-23	184	174,5	9,5	"	165,54 €
avr-23	congé s. solde		48	17,8606	857,31 €
juin-23	176	174	2	18	36 €
déc-23	168	127	41	18,45	756,45 €

La société SOCIETE1.) n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf en ce qui concerne les mois de septembre 2023 et de décembre 2023.

Le requérant n'ayant pas réclamé de salaires pour le mois de septembre 2023, les développements afférents de l'employeur sont à écarter pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne les autres mois figurant sur le tableau, il résulte effectivement des fiches de salaire communiquées par le requérant que les heures payées par l'employeur sont systématiquement inférieures aux heures mensuelles normales qui y sont inscrites.

Il résulte par ailleurs des fiches de salaire des mois de mai 2022 et d'avril 2023 que l'employeur n'a pas payé les salaires relatifs à des absences qui y sont qualifiés comme étant des « congés sans solde ».

Dans ces circonstances, il convient de rappeler les principes applicables au paiement des salaires dus sur base d'un contrat de travail.

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 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 est toutefois admis en jurisprudence que le salarié est présumé avoir presté son travail de sorte qu'il incombe à l'employeur, qui résiste au paiement, de prouver que le salarié n'a pas presté son travail (en ce sens : Cour d'appel référé, 28 mars 2018, n° 77/18).

Le salarié a dès lors 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.

Si l'absence est prouvée, il appartient alors au salarié de prouver le caractère justifié de son absence, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, le requérant n'a pas contesté avoir été absent - donc ne pas avoir travaillé - pendant les heures impayées figurant comme « congé sans solde » sur ses fiches de salaire des mois de mai 2022 (48 heures) et d'avril 2023 (48 heures).

Afin de pouvoir prétendre au salaire correspondant auxdites heures, il aurait dès lors dû établir les circonstances particulières de nature à engendrer une telle obligation de paiement dans le chef de son employeur.

Or, de telles circonstances n'ont été ni établies, ni même offertes en preuve, PERSONNE1.) n'ayant donné aucune explication sur les raisons qui l'ont conduites à ne pas se rendre au travail.

Il ne saurait dès lors prétendre au paiement des salaires correspondants, soit les montants de 770,23 € et de 857,31 €.

L'employeur s'oppose encore au paiement du salaire de décembre 2023 en expliquant, d'une part, que l'incapacité du salarié à partir du 21 décembre 2023 n'a pas été reconnue par la CNS et, d'autre part, que le salarié n'a pas travaillé pendant les heures indiquées sur la fiche de salaire comme constituant des absences.

En ce qui concerne l'incapacité de travail, force est de constater que contrairement aux allégations de l'employeur, il résulte de la fiche de salaire du requérant que les heures de maladie ont bien été prises en charge par l'employeur (brut absence : 56h x 18,45 = 1.033 €).

L'argumentation de la société défenderesse à cet égard est dès lors à rejeter comme étant erronée.

En ce qui concerne ensuite les absences, il convient de rappeler qu'il appartient à l'employeur de prouver les absences dont il se prévaut pour refuser le paiement du salaire correspondant aux heures normales.

Or, cette preuve n'a pas été établie de sorte que le requérant peut prétendre aux salaires de décembre 2023 que l'employeur a retenu pour cause de prétendues absences.

Les parties n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il convient dès lors de faire droit à la demande sous réserve de ce qui a été dit au sujet des absences avérées (« congés sans solde ») des mois de mai 2022 et d'avril 2023.

La société SOCIETE1.) devra dès lors payer au requérant la somme de (4.851,35 – 770,23 – 857,31 =) 3.223,81 €.

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tel que spécifiés 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 à la majoration du taux d'intérêt légal :

Le requérant réclame la majoration du taux d'intérêt légal de trois points dans un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande, sauf à préciser que la majoration réclamée aura lieu *à l'expiration* d'un délai de trois mois à compter de la notification.

Quant aux fiches de salaire :

Aux termes de sa requête, le salarié demande la rectification de l'ensemble des fiches de salaire des années 2022 et 2023.

L'employeur affirme pour sa part avoir mis à jour l'ensemble des fiches de salaire de sorte qu'il conclut au débouté de la demande.

Aux termes de l'article L.125-7 (1) du Code du travail :

« *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature* ».

Le requérant n'ayant pas fait valoir de revendications en ce qui concerne les salaires des mois de juillet 2022 et de septembre 2022, ainsi que les mois de janvier 2023, de mai 2023 ainsi que de juillet 2023 à novembre 2023, il n'y a pas lieu à rectification des fiches de salaire correspondantes.

Il en est de même de la fiche de salaire relative au mois d'avril 2023, les revendications du salarié relatives au « congé sans solde » ayant été rejetées.

En ce qui concerne les autres mois (janvier 2022 à juin 2022, août 2022, octobre 2022 à décembre 2022, février 2023 à mars 2023, juin 2023 et décembre 2023), le tribunal constate que la quasi-intégralité des fiches communiquées par l'employeur sont strictement identiques à celles versées par le salarié.

Compte tenu de la condamnation ci-avant prononcée sur base desdites fiches, l'employeur ne saurait dès lors prétendre que celles-ci sont correctes.

En ce qui concerne la fiche de salaire du mois de juin 2023, pour laquelle il existe deux versions différentes, l'exemplaire versé par l'employeur ne correspond pas aux calculs ci-avant retenus par le tribunal pour la détermination des arriérés de salaire.

Il convient dès lors de faire partiellement droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à rectifier les fiches de salaire des mois de janvier 2022 à juin 2022, d'août 2022, d'octobre 2022 à décembre 2022, de février 2023 à mars 2023, de juin 2023 et de décembre 2023.

A vu de l'ancienneté de l'affaire, il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte à cet égard.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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.

Il y a dès lors lieu de prononcer l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne les arriérés de salaire.

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 demande de PERSONNE1.) en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au congé non pris ;

déclare le licenciement du 4 janvier 2024 abusif ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 6.383,70 € ;

déclare sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

déclare sa demande relative aux arriérées de salaire fondée à concurrence du montant de 3.223,81 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (6.383,70 + 1.000 + 3.223,81 =) 10.607,51 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 12 juin 2024, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande en communication des fiches de salaire partiellement fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire rectifiées des mois de janvier 2022 à juin 2022, d'août 2022, d'octobre 2022 à décembre 2022, de février 2023 à mars 2023, de juin 2023 et de décembre 2023 ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

déclare la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 3.223,81 € correspondant aux arriérés de salaire ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux 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.